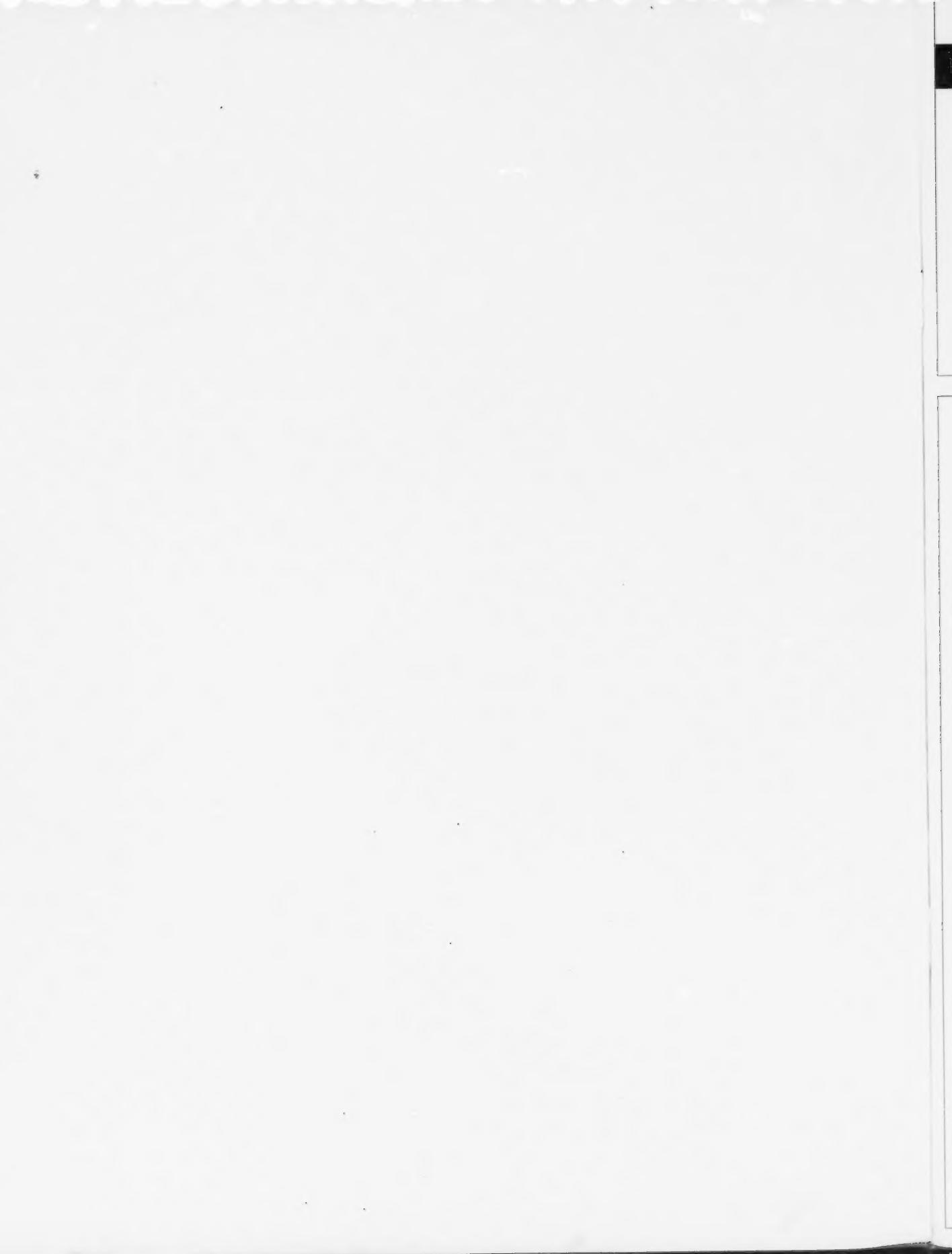


Commission de l'équité salariale

RAPPORT ANNUEL DE GESTION



RAPPORT ANNUEL DE GESTION
2007-2008

Le contenu de cette publication a été produit par la Commission de l'équité salariale.

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2009

Bibliothèque nationale du Canada

ISBN 2-550-41580-9

ISSN 1709-4496

© Gouvernement du Québec, 2009

Monsieur Yvon Vallières
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
Québec

Monsieur le Président,

Conformément à la Loi sur l'administration publique,
j'ai le plaisir de vous transmettre le *Rapport annuel de gestion 2007-2008* de la Commission de l'équité salariale.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président,
l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Le ministre du Travail,

Monsieur David Whissel
Ministre du Travail
Hôtel du Parlement
Québec

Monsieur le Ministre,

C'est avec plaisir que je vous soumets le *Rapport annuel de gestion 2007-2008* de la Commission de l'équité salariale.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments les plus distingués.

La présidente de la Commission de l'équité salariale,

DAVID WHISSEL

Québec, mai 2009

LOUISE MARCHAND, avocate

Québec, avril 2009

TABLE

des matières

6	MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE
8	DÉCLARATION SUR LA FIABILITÉ DES DONNÉES
9	PARTIE I
9	LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE
10	• <i>La mission de la Commission</i>
11	• <i>La clientèle</i>
12	• <i>La composition de la Commission</i>
13	• <i>L'organisation</i>
15	LES FAITS SAILLANTS DE 2007-2008
18	PARTIE II
18	LES RÉSULTATS 2007-2008 AU REGARD DU PLAN STRATÉGIQUE 2005-2008
18	Mise en contexte
18	Schéma du Plan stratégique 2005-2008
20	Sommaire des résultats 2007-2008
21	ORIENTATION STRATÉGIQUE 1 - PROMOUVOIR L'ÉQUITÉ SALARIALE
21	Axe d'intervention - Connaissance
28	Axe d'intervention - Partenariat
31	ORIENTATION STRATÉGIQUE 2 - FAIRE RESPECTER ET APPLIQUER LA LOI
31	Axe d'intervention - Conformité à la Loi
36	ORIENTATION STRATÉGIQUE 3 - MODERNISER LES FAÇONS DE FAIRE DE LA COMMISSION
36	Axe d'intervention - Renforcement organisationnel
37	PARTIE III
	LES RÉSULTATS 2007-2008 AU REGARD DE LA DÉCLARATION DE SERVICES AUX CITOYENNES ET AUX CITOYENS

40	PARTIE IV
40	LA CAPACITÉ ORGANISATIONNELLE
42	• <i>Les ressources humaines</i>
42	• <i>Les ressources informationnelles</i>
42	• <i>Les ressources financières et matérielles</i>
43	PARTIE V
43	LES RÉSULTATS LIÉS À DES EXIGENCES GOUVERNEMENTALES
43	• <i>L'accès à l'information</i>
43	• <i>La protection des renseignements personnels</i>
44	• <i>L'allégement réglementaire et administratif</i>
44	• <i>Le gouvernement en ligne</i>
45	• <i>La politique linguistique</i>
45	• <i>L'éthique et la déontologie</i>
45	• <i>L'accès à l'égalité en emploi</i>
47	• <i>Le suivi des recommandations du Vérificateur général du Québec</i>

MESSAGE

de la présidente

C'est avec beaucoup de fierté que je présente le premier rapport annuel de gestion depuis mon entrée en fonction le 26 juin 2007.

Ce rapport rend compte des résultats atteints au cours de la troisième année d'application du *Plan stratégique 2005-2008 de la Commission de l'équité salariale*. Il s'inscrit dans le contexte d'une année charnière, marquée notamment par le départ de ma prédécesseure, madame Rosette Côté. Je tiens d'ailleurs à souligner la qualité du travail effectué par madame Côté et à reconnaître sa ferveur et sa passion dans la promotion de la *Loi sur l'équité salariale*, cette loi fondamentale dont l'objet est d'éliminer la discrimination systémique à l'égard des personnes occupant des emplois à prédominance féminine.

En cette première année de mandat, j'ai travaillé très étroitement avec les commissaires madame Carol Robertson et M^e Marie Rinfret pour que nous élaborions ensemble le positionnement, la définition et les orientations de la Commission. Il m'importe, d'entrée de jeu, de les remercier sincèrement pour leur ouverture, leur rigueur, leur détermination et surtout leur collaboration de tous les instants. Tout en conservant notre indépendance décisionnelle, nous formons une équipe soudée pour relever le pari de l'atteinte de l'équité salariale pour les générations à venir.

Au cours des premiers mois, j'ai porté une attention particulière aux enjeux et aux défis qui se posent à la Commission et aux entreprises pour atteindre la pleine réalisation de l'équité salariale et en assurer le maintien. Pour bien comprendre les besoins et les préoccupations des partenaires, j'ai tenu rapidement seize rencontres avec les présidents et les présidentes de regroupements d'employeurs, de centrales syndicales et de groupes de femmes afin de tisser de nouveaux liens et d'instaurer un climat de dialogue fructueux. Avec les commissaires, nous avons également rencontré les membres du *Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre*, pour faire état de notre désir de dialogue et de collaboration, pour une application de la Loi qui soit plus efficiente.

J'ai aussi tenu à effectuer des rapprochements avec mes collègues des autres organismes gouvernementaux susceptibles d'établir des alliances pour concerter nos efforts.

La Commission célébrait, le 21 novembre 2007, le 10^e anniversaire de l'entrée en vigueur de la Loi, qui avait été adoptée à l'unanimité par les membres de l'Assemblée nationale. Cet anniversaire fut une occasion privilégiée de renouveler l'adhésion des parlementaires aux valeurs de la Loi et à sa pérennité, de réaffirmer les principes qui y sont sous-jacents et de viser sa pleine application dans toutes les entreprises de 10 personnes salariées ou plus.

L'année 2007-2008 a été ponctuée par plusieurs événements qui ont influé sur les résultats. Parmi ces événements, je mentionne la tournée de 55 sessions de formation données dans 28 villes couvrant 14 régions administratives du Québec qui a permis de joindre plus de 1500 employeurs ou leurs représentants.

Aussi, la consultation générale de la Commission de l'économie et du travail portant sur le *Rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale*, s'est tenue les 19, 20 et 26 février 2008. Orchestrée par le ministre du Travail, cette consultation permit à plus de vingt partenaires patronaux, syndicaux et du mouvement des femmes de venir exprimer leur position sur l'avenir de la Loi et sur la mission de la Commission de l'équité salariale.

Au cours de l'année 2007, l'impact du règlement du dossier de l'équité salariale dans les secteurs public et parapublic sur l'économie a par ailleurs soulevé l'attention de l'Institut de la statistique du Québec et du Mouvement Desjardins. Ces institutions ont jugé essentiel de souligner que ce règlement a contribué à l'augmentation des dépenses de consommation et, en conséquence, à la forte croissance du PIB québécois par rapport à la même période l'an dernier. Le dossier de l'équité salariale a profité de la visibilité de ce règlement et le nombre de plaintes déposées à la Commission a doublé en 2007-2008 (près de 400) comparativement au nombre de plaintes habituellement reçues au cours d'une année.

La Commission a, par ailleurs, continué de miser sur le développement des compétences du personnel en privilégiant la formation continue. Cet engagement, ce professionnalisme et cette expertise toujours renouvelée constituent les fondements qui nous permettront d'atteindre nos objectifs d'avenir. Comme tous les autres ministères et organismes, la Commission est confrontée au défi démographique entraînant la décroissance de ses effectifs. La poursuite d'un travail de qualité passe donc nécessairement par une approche novatrice et incite à une nécessaire créativité. Je sais que je peux compter sur les forces, la ferveur et l'enthousiasme de tous les membres du personnel pour y arriver.

Dans la foulée de la consultation générale sur le Rapport du ministre du Travail et pour donner suite au dialogue amorcé au fil des rencontres individuelles menées avec les partenaires, la Commission a déjà amorcé sa réflexion concernant son futur plan stratégique et a procédé à certains aménagements pour assurer une coordination plus efficiente des services conseils et de formation auprès de la clientèle. Mais le travail n'est certes pas terminé.

Tout au long de mon mandat, j'entends faire en sorte que l'organisation continue d'assumer avec rigueur et application la mission que lui confie la Loi, à l'avant-garde des tendances, dans le respect des règles de droit et des institutions. Il nous faudra multiplier les démarches d'information et de communication, optimiser notre offre de services, concevoir des outils encore plus performants, consolider nos partenariats privés et gouvernementaux et développer de nouvelles alliances avec les organismes qui peuvent devenir des relais. Je compte également sur une utilisation plus intense des nouvelles technologies de l'information à la fine pointe de la modernité pour des services accessibles et mieux adaptés aux besoins de notre clientèle, en constante évolution.

Nous serons par ailleurs confrontés à un contexte économique mondial exigeant dont les effets se feront indéniablement sentir au sein des entreprises et sur le marché du travail québécois. Ce contexte ne doit pourtant pas constituer un frein à la mise en œuvre de ce droit fondamental qu'est l'équité salariale. Devant cette réalité, la Commission devra être encore plus disponible pour aider les entreprises à s'acquitter de leurs obligations pour éliminer enfin la discrimination salariale systémique.

Dans cette perspective d'appui et d'assistance à la clientèle, l'assurance de l'indispensable qualité du soutien constitue pour moi un souci constant. Tous les membres de l'organisation sont animés de ce même désir. La diligence et les efforts consentis au quotidien témoignent de l'importance accordée à ce volet de la mission de l'organisation. Je me permets d'ailleurs de remercier chaleureusement tout le personnel pour son accueil lors de mon arrivée, pour son soutien indéfectible et pour son adhésion sans cesse réitérée aux grands objectifs de la Loi.

Ainsi que le disait le ministre du Travail à l'issue de la consultation générale de février dernier, «la Loi sur l'équité salariale est là pour rester et pour être appliquée dans toutes les entreprises qui y sont assujetties». Tout comme l'égalité entre les femmes et les hommes, je crois fermement que l'équité salariale est désormais intégrée dans nos valeurs collectives, dans le tissu social du Québec qui ne tolère plus la discrimination. L'ensemble de la Commission me rejette pour affirmer que le Québec peut être fier de cette Loi qui, désormais, fait incontestablement partie de son patrimoine.

LOUISE MARCHAND, avocate

DÉCLARATION

sur la fiabilité des données

Les renseignements contenus dans le présent rapport annuel de gestion relèvent de la responsabilité de la présidente de la Commission de l'équité salariale au 31 mars 2008. Cette responsabilité porte sur la fiabilité des données contenues dans le rapport et des contrôles afférents effectués.

Le *Rapport annuel de gestion 2007-2008* de la Commission de l'équité salariale :

- décrit fidèlement la mission, les mandats, les valeurs et les orientations stratégiques de l'organisation;
- présente les orientations, les objectifs et les indicateurs de résultats du *Plan stratégique 2005-2008* ainsi que les cibles à atteindre chaque fois qu'elles ont été déterminées.

À ma connaissance, les résultats et les explications contenus dans le présent rapport ainsi que les contrôles de ces données sont fiables et correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 31 mars 2008.

La présidente,
LOUISE MARCHAND, avocate
Québec, mars 2009

LA COMMISSION *de l'équité salariale*

Cette partie contient de l'information sur la mission de la Commission, sa clientèle, sa composition et son organisation administrative.

La mission de la Commission

La mission de la Commission de l'équité salariale est de veiller à l'application de la Loi sur l'équité salariale au Québec. L'objet de cette loi est de corriger, au sein d'une même entreprise, les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois à prédominance féminine. La Loi sur l'équité salariale est une loi proactive qui oblige les employeurs dont l'entreprise compte dix personnes salariées ou plus à procéder à un exercice d'équité salariale. Cet exercice permet d'évaluer et de comparer les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine, puis d'estimer les écarts salariaux entre elles. Il oblige ensuite les employeurs à verser des ajustements salariaux à l'égard des catégories d'emplois à prédominance féminine, si nécessaire. Les obligations prescrites par la Loi varient selon la taille des entreprises.

Au fil des années, la Commission a développé une expertise inhérente à un domaine de droit qui ressortit aux droits de la personne et aux relations du travail. Dans l'accomplissement de ses diverses missions, la Commission est à l'écoute des partenaires du marché du travail et ses initiatives et interventions sont inspirées du constant souci de s'adapter aux besoins des parties et du respect et de la mise en œuvre de leurs droits.

Crée par la Loi sur l'équité salariale en 1996, la Commission exerce un rôle à la fois décisionnel et administratif et elle fait rapport au ministre du Travail.

En vertu des pouvoirs qui lui sont conférés, la Commission exerce les fonctions suivantes :

- rend des décisions conformément aux dispositions de la Loi;
- diffuse de l'information auprès de sa clientèle que sont les entreprises, les associations accréditées, les travailleuses, les relateurs divers, comme les ordres professionnels par exemple et enfin le grand public;
- prête assistance aux entreprises dans l'établissement et le maintien de l'équité salariale;
- élaboré et adapte des outils facilitant la réalisation de l'équité salariale;
- effectue des études et des recherches sur toute question relative à l'équité salariale;
- surveille la réalisation des exercices ou des programmes d'équité salariale et veille au maintien de l'équité salariale dans les entreprises;

- fait enquête de sa propre initiative ou à la suite d'un différend ou d'une plainte et détermine, le cas échéant, les mesures qui doivent être prises pour que l'équité salariale soit atteinte;
- favoriser la concertation et le règlement à l'amiable au sein des entreprises, notamment par la conciliation;
- et donne des avis au ministre du Travail.

Pour assumer pleinement son rôle, la Commission doit fournir une prestation de qualité, rapide et courtoise et transmettre une information claire et précise. Elle doit également traiter les plaintes et les différends de façon rigoureuse dans un délai raisonnable et répondre aux questions soumises de façon confidentielle, avec diligence et impartialité.

La Commission doit être au fait de l'évolution du marché du travail, connaître la progression de l'équité salariale dans les entreprises et repérer les facteurs externes susceptibles d'avoir une influence sur l'application de la Loi et sur ses interventions.

La clientèle

La clientèle de la Commission est composée d'employeurs, d'associations accréditées et de personnes salariées qui occupent des catégories d'emplois à prédominance féminine.

Le bassin d'entreprises de 10 personnes salariées ou plus visé par la Loi sur l'équité salariale totalise environ 43 000.

Au Québec, en 2007¹, la population active est de 4 150 100 personnes. De ce nombre, il y a 3 299 600 personnes salariées qui travaillent pour le compte d'un employeur, dont 1 662 600 hommes et 1 637 000 femmes².

Au cours de l'année qui vient de s'écouler, la croissance de la création nette d'emplois est attribuable uniquement au secteur des services³. Il appert en effet que l'emploi régresse de façon importante dans l'industrie des biens⁴. Par ailleurs, le secteur privé connaît une hausse plus importante d'emplois que le secteur public⁵. En 2007, les femmes bénéficient de 67 300 emplois créés sur un total de 86 300, soit une proportion de 78 %. Ainsi, la part des femmes dans l'emploi total a augmenté de 2006 à 2007, passant de 46,9 % à 47,6 %. Celle des hommes a diminué, passant de 53,1 % à 52,4 %, mais elle reste plus élevée que celle des femmes⁶.

1. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *État du marché du travail au Québec: le point en 2007*, 2008, 39 p.

2. *Ibid.*, p. 38-39.

3. *Ibid.*, p. 10. Le secteur des services comprend les secteurs d'activité suivants: le commerce; le transport et l'entreposage; la finance, les assurances, l'immobilier et la location; les services professionnels, scientifiques et techniques; les services d'entretien, du bâtiment et autres services; les services d'enseignement, les soins de santé et d'assistance sociale; l'information, la culture et les loisirs; l'hébergement et les services de restauration; autres services; et les administrations publiques.

4. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, «Portrait des principaux indicateurs du marché du travail 1999-2007», *Annuaire québécois des statistiques du travail*, vol. 4, n° 1, p.60 L'industrie des biens comprend les secteurs d'activité suivants: le secteur primaire, les services publics, la construction, et la fabrication.

5. *État du marché du travail au Québec: le point en 2007*, op. cit., p. 15.

6. *Ibid.*, p.16

La participation croissante des Québécoises au marché du travail est certainement un progrès à souligner bien que cette présence, encore en 2007, se situe dans un nombre limité de secteurs d'activité économique et souvent dans des catégories d'emplois à prédominance féminine. En effet, plus de la moitié des emplois dans l'industrie des services (54 %) sont occupés par des femmes en 2007 et certains secteurs regroupent une forte majorité de femmes. C'est le cas notamment des soins de santé et de l'assistance sociale (79,6 %), des services d'enseignement (63,2 %), de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location (59,2 %) et de l'hébergement et des services de restauration (58,3 %)⁷.

En 2007, les données indiquent que les emplois créés sont uniquement des postes non syndiqués étant donné que les emplois syndiqués sont en baisse⁸. Alors que 38,7 % des emplois occupés par des femmes étaient syndiqués en 2006, ce pourcentage est de 38,1 % en 2007. Cette tendance à la baisse des emplois syndiqués s'observe aussi chez les hommes puisqu'en 2006, 41,7 % des emplois occupés par des hommes sont syndiqués. En 2007, ce pourcentage s'établit à 41,2 %⁹.

Ainsi, en 2007, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à obtenir des emplois, elles sont concentrées dans un nombre limité de secteurs dans l'industrie des services et elles sont très souvent non syndiquées.

La composition de la Commission

La Commission se compose de trois membres, dont une présidente, nommés par le gouvernement, pour des mandats de cinq ans, après consultation auprès des organismes les plus représentatifs des employeurs, des personnes salariées et des femmes. La présidente de la Commission dirige et administre les affaires de celle-ci. Elle préside les séances, dont le quorum est de deux membres. En cas de partage des décisions, le vote de la présidente est prépondérant.

Mme Louise Marchand est présidente depuis le 26 juin 2007. Pour leur part, Mme Carol Robertson et Mme Marie Rinfret, commissaires, sont en fonction respectivement depuis le 10 mai 2004 et le 26 juin 2007. Au cours de l'exercice 2007-2008, la Commission a tenu 34 séances, qui ont conduit à plus de 2 000 décisions.

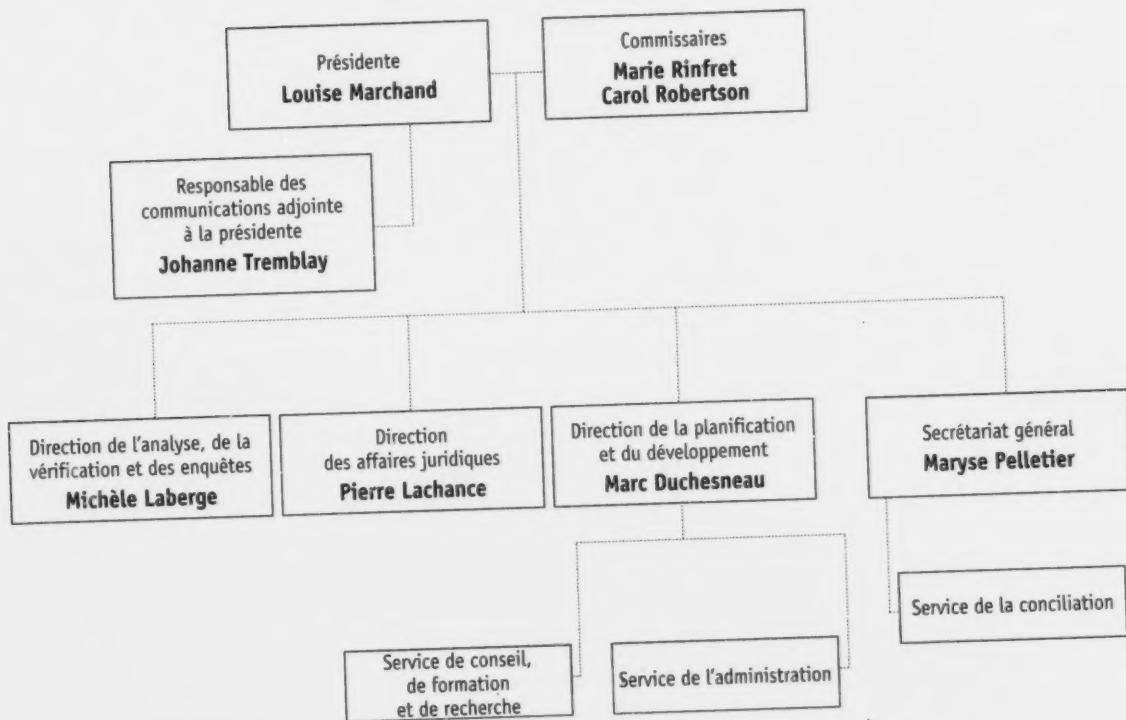
7. *Annuaire québécois des statistiques du travail*, op. cit., p.61.

8. *État du marché du travail au Québec: le point en 2007*, op. cit., p. 15.

9. *Annuaire québécois des statistiques du travail*, op. cit., p. 87-100.

Organigramme

Commission de l'équité salariale



L'organisation

La présidente dirige la Commission, qui se compose du Secrétariat général, du Service des communications, de la Direction de l'analyse, de la vérification et des enquêtes, de la Direction des affaires juridiques et de la Direction de la planification et du développement.

La présidente

La présidente est le trait d'union entre les rôles décisionnel et administratif de la Commission. Elle établit le lien entre les membres et l'organisation de la Commission. Dans ce contexte et en tout temps, elle s'assure que la Commission accomplit sa mission conformément à la Loi. Elle définit, de concert avec les commissaires, les orientations relatives à la mise en œuvre de la Loi.

La présidente est responsable de l'organisation structurelle de la Commission. Ainsi, elle détermine et planifie, avec un comité formé des gestionnaires, les priorités, les ressources nécessaires, les travaux dans le contexte de la modernisation de l'État et conduit les affaires de la Commission. Elle préside le comité consultatif des partenaires qui sont directement concernés par l'application de la Loi. Elle est la porte-parole de la Commission et la représente auprès des divers interlocuteurs publics ou privés, des partenaires du monde du travail, des organisations professionnelles et communautaires, des médias, des ordres professionnels et des gouvernements qui sont responsables de l'application de lois ou de politiques en matière d'équité salariale, ou qui s'intéressent à la législation québécoise. Enfin, elle participe à différents forums et événements régionaux, nationaux et internationaux sur des questions relatives à l'équité salariale, aux droits du travail, aux droits de la personne et à l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail.

Les commissaires

Les commissaires composent avec la présidente, le forum décisionnel qui détermine les mesures pour faire appliquer la Loi. Elles participent par ailleurs à la définition et à l'élaboration des orientations relatives à la mise en œuvre de la Loi. En conformité avec les lois et règlements de la Commission, elles exercent tout mandat que leur confie la présidente.

Le Secrétariat général

Le Secrétariat général coordonne les relations entre le bureau de la présidente, les partenaires gouvernementaux, les gouvernements étrangers et les organisations externes. Il planifie et coordonne l'ensemble des travaux pour la tenue des séances de la Commission, apporte le soutien nécessaire aux activités des commissaires et assure le suivi des décisions. De plus, il est responsable des mandats liés à l'application de la Loi sur l'administration publique pour la réalisation des plans stratégiques, des déclarations de services aux citoyennes et aux citoyens et des rapports annuels de gestion. Il représente aussi la Commission auprès du réseau gouvernemental en matière d'éthique et sur celui concernant la mise en œuvre de la politique gouvernementale relative à l'allégement réglementaire et administratif.

Le Secrétariat dirige le Service de conciliation offert dans les cas de différends et de plaintes. Il coordonne les travaux relatifs à la tenue de commissions parlementaires. Il assure le développement de l'expertise du personnel de la Commission par des activités de recherche et d'analyse conseil sur des questions liées à l'équité salariale, à la rémunération et plus largement au marché du travail. La coordination des activités des comités consultatifs des partenaires est également sous la responsabilité du Secrétariat.

Le Service des communications

Le Service des communications, qui relève directement de la présidente depuis septembre 2008, coordonne les relations avec le cabinet du ministre du Travail ainsi que les activités médiatiques et la diffusion de l'information sur l'application de la Loi auprès de la clientèle et du public en général. Le Service produit des documents de vulgarisation et est responsable de la promotion et de la publicité de la Commission. Il est aussi responsable du site Internet et des relations de presse. Le Service des communications exerce un rôle-conseil auprès des autorités pour la diffusion de l'information et, à cette fin, il conçoit et réalise des plans de communication. Enfin, il est responsable de l'application de la Charte de la langue française.

La Direction des affaires juridiques

La Direction des affaires juridiques développe et offre l'expertise juridique nécessaire au soutien des fonctions décisionnelles et administratives de la Commission. Ainsi, elle donne des conseils juridiques, effectue des recherches et émet des opinions sur l'application et l'interprétation de la Loi sur l'équité salariale et sur toute autre question de nature juridique, législative ou réglementaire. Elle est également responsable de l'application de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels. Enfin, la Direction des affaires juridiques représente la Commission devant la Commission des relations du travail ou tout autre tribunal.

La Direction de l'analyse, de la vérification et des enquêtes

La Direction de l'analyse, de la vérification et des enquêtes exerce le mandat d'enquête et d'analyse préalable à la prise de décision des membres de la Commission. L'enquête peut être menée à la suite d'une plainte ou d'un différend, ou à l'initiative de la Commission. La Direction recueille les renseignements et les faits pertinents auprès des parties, les analyse en fonction des dispositions afférentes de la Loi, fait rapport de ses constatations et puis soumet ses recommandations aux membres de la Commission pour la prise de décisions; elle voit également à l'application des mesures que détermine la Commission dans ses décisions. La Direction administre aussi le programme de vérification, dont l'objet est d'assurer le respect des droits des titulaires d'emplois visés par la Loi. Ces enquêtes de vérification, menées à l'initiative de la Commission, résultent d'une sélection aléatoire des entreprises.

La Direction de la planification et du développement

Afin d'offrir un meilleur soutien à la clientèle, la Direction de la planification et du développement est maintenant composée de deux services: le Service de conseil, de formation et de recherche, dans lequel le Service des renseignements a été intégré depuis septembre 2007, et le Service de l'administration.

- Le Service de conseil, de formation et de recherche offre le service téléphonique de première ligne tout en étant responsable de l'assistance spécialisée pour le soutien à la clientèle dans les volets plus complexes ou techniques de la Loi. Pour soutenir les entreprises dans la réalisation de l'exercice et du maintien de l'équité salariale, le Service conçoit des projets de développement de produits et services, élabore des outils, met au point des formations accessibles dans toutes les régions du Québec et offre des formations sur mesure. Il effectue des activités de recherche reliées à l'équité salariale devant mener à l'adoption d'orientations par les membres de la Commission. De plus, ce service développe des partenariats pour la formation en équité salariale, notamment avec la collaboration de certains ordres professionnels.

- Le Service de l'administration assiste et conseille la présidente et les gestionnaires en matière de services administratifs, de gestion interne et de gestion des ressources humaines. Il est responsable de l'administration du système de gestion des ressources financières et matérielles SAGIR (Solutions d'affaires en gestion intégrée des ressources) et du soutien informatique. Il est aussi responsable du développement durable et de l'évolution du système de Gestion intégrée des dossiers (GID). Le Service de l'administration exerce un rôle de liaison, notamment avec les ministères assurant le partage de services et avec les organismes centraux du gouvernement, sur toute question concernant les ressources humaines, financières, matérielles et informationnelles.

Les faits saillants de 2007-2008

Dans la mise en œuvre de son plan stratégique 2005-2008 et conformément à la mission qui lui est confiée, la Commission de l'équité salariale est particulièrement attentive à l'évolution de l'environnement tant externe qu'interne afin d'orienter ses interventions et d'adapter son offre de services aux besoins de sa clientèle. À cet égard, la Commission doit être constamment à l'affût des nombreuses mutations du marché du travail à cause de leurs effets sur l'application de la Loi et sur la prestation de services.

L'arrivée d'une nouvelle présidente à la Commission en juin 2007 contribue à la mobilisation des ressources pour poursuivre le plus efficacement possible l'application de la Loi dans les entreprises. En plus d'un soutien accru auprès des employeurs, elle mise sur la collaboration et sur les relations avec les partenaires. Elle prône une approche déterminée d'ouverture et de soutien visant à élargir la connaissance de la Loi et de ses objectifs et de la Commission elle-même auprès de toute sa clientèle, particulièrement les travailleuses non syndiquées de façon à ce qu'elles puissent faire respecter leurs droits.

Des réalisations majeures

Les résultats relatifs aux engagements et à la performance de la Commission en 2007-2008 s'inscrivent en partie dans le prolongement des événements marquants et de l'importante visibilité qu'a connue l'équité salariale en 2006-2007 avec le règlement du dossier survenu dans les secteurs public et parapublic et le dépôt à l'Assemblée nationale du *Rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale*. L'impact de ces événements au sein de la société québécoise au cours de l'année mérite certainement d'être souligné.

D'une part, il est reconnu par l'Institut de la statistique du Québec qu'au cours de la dernière année, l'économie québécoise a bénéficié du règlement de l'équité salariale au gouvernement du Québec¹⁰. Ainsi :

« En 2007, le PIB québécois a connu une forte croissance. Pour les trois premiers trimestres de l'année, il a augmenté de 2,4 % par rapport à la même période de 2006, tandis que l'emploi a connu une hausse de 2,2 %. La forte augmentation du PIB est surtout attribuable au deuxième trimestre où une croissance de 1,5 % est notée. Cette hausse est essentiellement soutenue par la forte croissance des dépenses de consommation, celles-ci stimulées par le règlement de l'équité salariale au Québec ».

10. *État du marché du travail au Québec: le point en 2007*, op. cit., p 9.

Aussi, dans la revue d'analyse économique *Perspective*¹¹, l'économiste chevronnée Hélène Bégin du Mouvement Desjardins signale que :

« Outre la bonne tenue du marché du travail, le règlement de l'équité salariale a littéralement propulsé les dépenses de consommation au printemps dernier [2007]. À la suite du paiement rétroactif de 2 G\$, les ventes au détail ont effectué un bond mensuel de 5,0 % en mai, soit la plus forte progression depuis 1998 ».

Par ailleurs, le règlement de l'équité salariale dans les secteurs public et parapublic a aussi eu des répercussions à la Commission de l'équité salariale. La visibilité du dossier de l'équité salariale et, partant, une plus grande connaissance de l'existence de la Loi de même qu'une compréhension accrue de ses dispositions ont en effet eu pour conséquences de doubler, en 2007-2008, le nombre de plaintes habituellement reçues au cours d'une année et d'attirer de nombreux employeurs et d'autres partenaires aux sessions données par la Commission lors de la tournée de formation tenue au cours de la période.

D'autre part, pour l'année 2007-2008, les réalisations majeures de la Commission s'inscrivent dans les suites du *Rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale* et du 10^e anniversaire de l'entrée en vigueur de la Loi sur l'équité salariale.

• • • **Les suites du *Rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale***

Tournée de formation et mise en place de partenariats

Conformément à son engagement de mieux soutenir les entreprises, la Commission a effectué une tournée de formation dans toutes les régions du Québec.

Pour l'organisation de cette tournée, la présidente de la Commission a d'abord communiqué avec les autorités des associations et des ordres professionnels oeuvrant auprès des entreprises afin d'obtenir leur collaboration. Par la suite, des rencontres ont permis d'officialiser cette dernière. Ainsi, des capsules d'information ont été publiées sur les sites intranets ou dans les bulletins électroniques de ces organismes pour renseigner leurs membres sur l'équité salariale, les sensibiliser à leurs responsabilités quant à la Loi et les informer de la tournée de formation de la Commission.

La présidente a ensuite envoyé une lettre à plus de 38 000 entreprises pour rappeler aux employeurs les obligations de la Loi sur l'équité salariale et les informer des sessions de formation offertes dans leur région. Les médias régionaux, les bureaux régionaux de Services Québec, le site Internet de la Commission de l'équité salariale, le portail Internet de Services Québec ainsi que le site Internet d'Emploi Québec ont publié l'information sur la tournée.

La réponse des employeurs à l'offre de formation lors de la tournée de la Commission a été excellente puisque la participation aux séances s'est élevée à plus de 1000 personnes provenant essentiellement d'entreprises, de firmes de consultants et d'ordres professionnels. Au total, 28 villes du Québec couvrant 14 régions administratives ont été visitées et 55 sessions de formation ont été données entre le 2 octobre 2007 et le 19 janvier 2008.

11. BÉGIN, Hélène. « Le point sur le Québec: L'économie fait mieux que prévu, mais les incertitudes s'amplifient », *Perspective*, vol. 17, automne 2007, p. 5.

Participation à la commission parlementaire

Conformément à l'article 130 de la Loi sur l'équité salariale, les 19, 20 et 26 février 2008, le ministre du Travail a invité les partenaires intéressés à une consultation générale de la Commission de l'économie et du travail portant sur le *Rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale*. En collaboration avec le ministère du Travail, la Commission a contribué à l'ensemble des travaux d'analyse et de réflexion et a participé activement aux audiences de la commission parlementaire. Aux termes des débats de cette commission, le ministre du Travail, monsieur David Whissel, a affirmé sans ambiguïté que le droit à l'équité salariale est un droit fondamental et que la Loi sur l'équité salariale devait être respectée par l'ensemble des entreprises qui y sont assujetties.

• • • Dixième anniversaire de l'entrée en vigueur de la Loi sur l'équité salariale

Le 21 novembre 2007, pour le 10^e anniversaire de l'entrée en vigueur de la Loi, la Commission a organisé un événement d'envergure à la Bibliothèque de l'Assemblée nationale soulignant de façon toute particulière cette date importante. Ainsi, la représentante du premier ministre, le ministre du Travail, le représentant du chef de l'opposition officielle, la chef du deuxième groupe d'opposition et plusieurs autres parlementaires ont réaffirmé le principe de l'équité salariale et ont réitéré l'importance de la Loi et ses effets sur la justice et l'équité au travail. Plus d'une centaine de personnes, dont des parlementaires et des ex-parlementaires, des partenaires du monde patronal, syndical et des groupes de femmes ont pris part à cette activité commémorative.

LES RÉSULTATS 2007-2008

au regard du plan stratégique 2005-2008

Cette partie rend compte des résultats des engagements de la Commission liés aux orientations et aux objectifs de son plan stratégique. Il est possible de consulter la version intégrale du *Plan stratégique 2005-2008* en visitant le site Internet de la Commission (www.ces.gouv.qc.ca) et en y choisissant la rubrique *La Commission, Nos activités*.

Mise en contexte

Comme nous en avons déjà fait mention, l'exercice 2007-2008 représente une période importante compte tenu de la consultation générale à l'Assemblée nationale sur le *Rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale*, du soutien apporté aux employeurs pour la réalisation et le maintien de l'équité salariale dans leur entreprise lors de la tournée de formation dans toutes les régions du Québec et de l'intensification des relations avec des partenaires.

Ces réalisations ont influencé, en raison de leur ampleur et leurs effets, la mise en œuvre de certains objectifs du plan stratégique et de leurs résultats.

Un schéma du plan stratégique et de ses principales composantes est présenté à la page suivante. Il est à noter qu'aux fins du présent rapport annuel, certains indicateurs du plan stratégique ont été révisés afin de prendre en compte l'évolution du contexte et de la prestation de services de la Commission. Les ajustements, lorsqu'il y a lieu, sont clairement mentionnés.

Schéma du plan stratégique 2005-2008

Notre vision

L'équité salariale doit devenir un principe fondamental de gestion dans les entreprises au Québec et faire partie des pratiques courantes d'évaluation des emplois et de rémunération afin d'enraciner dans les faits le droit des travailleuses à une rémunération équitable.

Les enjeux

- Reconnaissance de la discrimination entre les hommes et les femmes, laquelle contrevient au droit à l'égalité et à une rémunération équitable pour les femmes au Québec.
- Compréhension, mise en œuvre et maintien de l'équité salariale pour l'ensemble des entreprises couvertes par la Loi.
- Redressement de l'écart salarial entre les emplois de femmes et les emplois d'hommes dans les entreprises du Québec.

Orientations stratégiques	1. Promouvoir l'équité salariale	2. Faire respecter et appliquer la Loi	3. Moderniser les façons de faire de la Commission
Axes d'intervention	1.1 Connaissance 1.2 Partenariat	2.1 Conformité à la Loi	3.1 Renforcement organisationnel
Objectifs	<p>1.1.1 Optimiser la diffusion de l'information, notamment par le biais du gouvernement en ligne, afin d'accroître la connaissance de l'équité salariale et de la Loi, prioritairement auprès des travailleuses non syndiquées et des entreprises de petite taille.</p> <p>1.1.2 S'assurer que les services offerts par la Commission répondent aux besoins.</p> <p>1.1.3 Exercer un leadership dans le développement d'expertises pratiques en équité salariale.</p> <p>1.2.1 Augmenter les efforts de partenariat avec le milieu du travail en vue de favoriser l'atteinte de l'équité salariale.</p> <p>1.2.2 Développer des partenariats gouvernementaux en vue de favoriser l'atteinte de l'équité salariale.</p>	<p>2.1.1 Assurer un service de qualité et un traitement diligent des plaintes et des différends.</p> <p>2.1.2 Viser la progression annuelle du taux des entreprises déclarant avoir terminé leur démarche d'équité salariale.</p> <p>2.1.3 Favoriser la conciliation entre les parties dans le règlement des plaintes et des différends.</p>	<p>3.1.1 Entretenir une culture de la performance, de l'excellence et de la reconnaissance du personnel en vue de répondre aux besoins évolutifs du monde du travail et des clientèles.</p>

Sommaire des résultats du Plan stratégique 2005-2008

Objectifs	<i>Réalisation de l'objectif du 1^{er} avril 2007 au 31 mars 2008</i>	Référence
1.1.1 Optimiser la diffusion de l'information, notamment par le biais du gouvernement en ligne, afin d'accroître la connaissance de l'équité salariale et de la Loi, prioritairement auprès des travailleuses non syndiquées et des entreprises de petite taille	Réalisé	Page 21
1.1.2 S'assurer que les services offerts par la Commission répondent aux besoins	Réalisé	Page 25
1.1.3 Exercer un leadership dans le développement d'expertises pratiques en équité salariale	Réalisé	Page 26
1.2.1 Augmenter les efforts de partenariat avec le milieu du travail en vue de favoriser l'atteinte de l'équité salariale	Réalisé	Page 28
1.2.2 Développer des partenariats gouvernementaux en vue de favoriser l'atteinte de l'équité salariale	Réalisé	Page 30
2.1.1 Assurer un service de qualité et un traitement diligent des plaintes et des différends	Partiellement réalisé	Page 31
2.1.2 Viser la progression annuelle du taux des entreprises déclarant avoir terminé leur démarche d'équité salariale	Réalisé	Page 33
2.1.3 Favoriser la conciliation entre les parties dans le règlement des plaintes et des différends	Réalisé	Page 34
3.1.1 Entretenir une culture de la performance, de l'excellence et de la reconnaissance du personnel en vue de répondre aux besoins évolutifs du monde du travail et des clientèles	Réalisé	Page 36

OBJECTIF 1.1.1

Optimiser la diffusion de l'information, notamment par le biais du gouvernement en ligne, afin d'accroître la connaissance de l'équité salariale et de la Loi, prioritairement auprès des travailleuses non syndiquées et des entreprises de petite taille

INDICATEUR

VOLUME DES ACTIVITÉS AUPRÈS DE LA CLIENTÈLE ET DES PARTENAIRES

	Résultats	
	2007-2008	2006-2007
Demandes de renseignements traitées	4 099	4 948
Demandes d'assistance spécialisée traitées	464	473
Participation aux activités de formation	1 582	832
Présence aux colloques, expositions, conférences, etc.	2 507	3 060
Nombre de publications distribuées	14 606	40 676
Total	23 258	49 989

• • • Appréciation de l'atteinte de l'objectif

Ce premier indicateur permet d'obtenir le nombre de personnes ayant bénéficié de l'offre de services de la Commission en 2007-2008 relativement à l'information et au soutien de la clientèle et des partenaires qui sont visés par la Loi sur l'équité salariale.

Sont regroupées sous un même indicateur les activités qui favorisent le développement des connaissances dans une offre intégrée de services allant d'une information essentielle de base sur la Loi à une connaissance qui requiert une expertise spécialisée dans l'application même des différentes étapes obligatoires pour réaliser et maintenir l'équité salariale dans les entreprises assujetties.

Dans l'ensemble, le volume des activités a diminué par rapport à l'année 2006-2007. Par contre, le nombre de personnes ayant assisté aux sessions de formation a presque doublé en cours d'année, avec 1 582 comparativement à 832 l'année précédente. Cette augmentation s'explique par la réponse positive des employeurs et d'autres partenaires à l'offre de formation de la Commission, qui s'est déplacée dans toutes les régions du Québec. Alors que le nombre de renseignements traités a diminué, le nombre de demandes d'assistance spécialisée est demeuré sensiblement le même, soit 464 comparativement à 473. La participation de la Commission à des colloques, des expositions et des conférences a permis de joindre 2 507 personnes comparativement à 3 060 l'année précédente. Cette légère diminution s'explique notamment par une plus grande mobilisation des mêmes ressources pour assurer le succès de la tournée de formation.

La tendance à la baisse du nombre de publications distribuées peut certainement s'expliquer en bonne partie par l'accent que met la Commission sur l'augmentation et l'amélioration de ses services en ligne.

Au cours de la période, la présence de la Commission à des événements publics régionaux et nationaux associée aux rencontres tenues à l'initiative de la présidente ou à l'invitation d'associations patronales ou syndicales, d'ordres professionnels et de groupes de défense des droits ont permis de joindre un nombre de personnes d'horizons divers, contribuant ainsi à mieux faire connaître la Loi sur l'équité salariale, sa raison d'être, ses enjeux et ses effets pour les entreprises et les personnes salariées.

Lors de l'adoption du plan stratégique 2005-2008, l'indicateur 1 retenu relie l'atteinte de résultats au volume des activités de la Commission en fonction de sous-catégories comme l'information fournie sous forme de renseignements traités ou de publications distribuées, du soutien spécialisé et de l'offre de formation. Dans le rapport annuel de 2006-2007, la Commission avait écrit:

« À la lumière de l'expérience actuelle, de l'état d'avancement des travaux dans les entreprises et dans la mesure où la Commission mise sur le développement des services en ligne, il apparaît que les résultats obtenus à partir de telles sous-catégories pourraient diminuer au cours des prochaines années. Cette situation signifierait que, dans l'ensemble, les services de la Commission ont des effets positifs sur les clientèles notamment à cause de sa capacité à réorienter son offre de services par l'utilisation croissante de ses services en ligne ».

Comme prévu, la Commission constate une diminution de la demande pour les renseignements et les publications distribuées.

INDICATEUR

	Résultats	
	2007-2008	2006-2007
Augmentation de 10 % des demandes provenant des travailleuses non syndiquées d'ici 2008*	788	848

* L'année prévue pour la réalisation de cet indicateur diffère de celle initialement publiée dans Le Plan stratégique 2005-2008.

• • • Appréciation de l'atteinte de l'objectif

Dans le cas des travailleuses non syndiquées, les demandes de renseignements téléphoniques demeurent, pour 2007-2008, l'indicateur le plus révélateur dont dispose la Commission pour vérifier si l'objectif a été atteint puisque, de façon générale, les travailleuses non syndiquées prennent d'abord contact avec le service de première ligne et qu'elles ne représentent qu'une très faible proportion des demandes en assistance spécialisée et en formation.

Accroître auprès de ces travailleuses la connaissance de la Loi et plus précisément de leurs droits et recours constitue à la fois une tâche prioritaire et un défi pour la Commission, compte tenu de leur situation spécifique au travail et du fait qu'elles ne disposent d'aucune structure de représentation.

Le nombre de demandes de renseignements téléphoniques des travailleuses non syndiquées connaît une baisse de 7,1 % par rapport à l'année 2006-2007. Bien que l'objectif ne soit pas atteint et que la tendance à la baisse du nombre d'appels de ce groupe se poursuive d'une année à l'autre, leur proportion par rapport à l'ensemble des appels reçus aux renseignements téléphoniques est, quant à elle, en croissance, ce qui représente 17,1 % du total des appels reçus en 2006-2007 (848 sur 4 948 appels) et 19,2 % en 2007-2008 (788 sur 4 099 appels). Il importe aussi de souligner que la Commission transmet de l'information à ces travailleuses lors des salons et des expositions auxquelles elle participe, et ce, sans toutefois que leur nombre puisse être comptabilisé.

La Commission a décidé de diversifier ses moyens pour joindre cette clientèle, notamment par un partenariat avec le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) et la mise sur pied du comité pour les travailleuses non syndiquées, dont le mandat est de proposer des actions à la Commission. Les initiatives de la Commission et celles qu'elle entreprend avec des partenaires ont pour effet de permettre à ces travailleuses de recevoir suffisamment d'informations. Il faut rappeler ici que la Loi est proactive, comme l'a voulu le législateur et qu'en ce sens, il est entendu que ce sont les entreprises qui doivent agir d'abord et avant tout au bénéfice du droit des travailleuses de recevoir un salaire égal pour un travail équivalent.

INDICATEUR

AUGMENTATION DE 10 % DES DEMANDES PROVENANT DES ENTREPRISES DE PETITE TAILLE D'ICI 2008*

	Résultats	
	2007-2008	2006-2007
Demandes de renseignements téléphoniques	1 086	747
Demandes d'assistance spécialisée	140	135
Présence aux sessions de formation	622	258
Total	1 848	1 140

* L'année prévue pour la réalisation de cet indicateur diffère de celle initialement publiée dans Le Plan stratégique 2005-2008.

• • • Appréciation de l'atteinte de l'objectif

Au Québec, trois entreprises sur quatre visées par la Loi sur l'équité salariale sont des entreprises de petite taille, qui comptent de 10 à 49 personnes salariées. Ces entreprises constituent une cible prioritaire d'assistance pour la Commission. Cette année encore, la cible fixée est largement dépassée avec une augmentation de demandes de 62 %.

La tournée de formation organisée par la Commission est le principal facteur expliquant cette hausse importante. La tournée a eu un effet important sur le nombre d'appels reçus au Service de renseignements téléphonique, qui présente une hausse de 45,4 % et, dans une moindre mesure, sur le nombre de demandes d'assistance spécialisée, qui correspond à une augmentation de 3,7 %.

Comme pour les années passées, la proportion de personnes provenant d'entreprises de 10 à 49 personnes salariées ayant participé à une session de formation en 2007-2008 s'élève à environ 60 %. Le déploiement des efforts de partenariat visé par la Commission pourrait se traduire par une augmentation de demandes de soutien de la part des entreprises de petite taille au cours des prochaines années.

L'assistance auprès des entreprises de petite taille se vérifie aussi par le nombre de demandes de téléchargement et par la distribution du CD-ROM contenant le *Progiciel pour réaliser l'équité salariale* qui s'établissent à 1 180 cette année, comparativement à 1 890 en 2006-2007. Le progiciel est un outil qui a été conçu pour soutenir les entreprises de petite taille et il leur est particulièrement destiné, bien qu'il soit utilisé par les entreprises de toutes tailles.

Dans un souci de répondre spécifiquement aux demandes de sa clientèle, la Commission offre maintenant deux autres possibilités de téléchargement d'outils qui font partie du *Progiciel pour réaliser l'équité salariale*, mais qui peuvent être utilisés indépendamment de celui-ci. La Commission constate que cette approche remporte un vif succès, puisque 4 382 téléchargements ont été effectués pour les volets « Méthode d'évaluation des emplois » et « Calcul rétroactif des ajustements salariaux », avec respectivement 3 089 et 1 293 téléchargements. En somme, l'accessibilité des outils en ligne connaît une augmentation de 34 % par rapport à l'année précédente.

Par ailleurs, le programme de vérification mis sur pied par la Commission en 2003 constitue un indicateur de l'état d'avancement des travaux d'équité salariale dans les entreprises. En 2007-2008, aucun nouveau dossier n'a été ouvert, puisque les efforts ont porté spécifiquement sur le traitement et la fermeture des dossiers de vérification des années antérieures. C'est dans une proportion inchangée de 91,4 % que le programme rejoint des entreprises de 10 à 49 personnes salariées.

INDICATEUR

Maintien de l'achalandage du site Internet de la Commission à 50 000 visites par année

Visites du site Internet de la Commission	Résultats	
	2007-2008	2006-2007
Visites du site Internet de la Commission	88 979	153 471

• • • Appréciation de l'atteinte de l'objectif

La Commission adhère complètement à l'orientation gouvernementale liée au développement des services en ligne pour mieux servir la clientèle en misant sur l'amélioration continue de ceux-ci grâce aux technologies de l'information. Dans le but de répondre plus efficacement à sa clientèle, des travaux ont été entrepris pour rendre la navigation sur son site Internet plus conviviale, plus rapide et plus performante.

Le *Plan stratégique 2005-2008* fixait l'objectif d'achalandage du site Internet à au moins 50 000 visites annuelles. La période 2007-2008 indique une fréquentation supérieure de plus de 35 000 visites par rapport à la cible fixée, bien que l'on puisse constater une diminution par rapport à l'année 2006-2007 qui, rappelons-le, a été exceptionnelle, notamment à cause du règlement de l'équité salariale au gouvernement du Québec et de sa grande visibilité.

En lien avec son objectif stratégique et les résultats qui démontrent que la prestation de services en ligne répond à un réel besoin, la Commission poursuit, en 2007-2008, les travaux visant à produire des modules de formation à distance pour réaliser et maintenir l'équité salariale dans les entreprises. Ainsi, elle espère répondre plus directement et plus efficacement aux besoins de la clientèle et des partenaires dans toutes les régions du Québec, le tout dans une perspective qui respecte aussi les objectifs de développement durable.

Afin d'enrichir constamment l'expertise en matière d'équité salariale et de partager les connaissances dans ce domaine, la Commission améliore sans cesse ses activités de veille informationnelle sur l'équité salariale et, plus largement, sur l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail. La Commission partage les résultats de sa veille avec ses partenaires et sa clientèle, de même qu'avec toute personne intéressée à ces questions en produisant chaque mois la *Veille informationnelle sur l'équité salariale*, qui est disponible par abonnement. Actuellement, 200 personnes sont abonnées, comparativement à 160 en 2006-2007.

Ce bulletin d'information électronique, unique dans la francophonie, recense de l'information provenant surtout de sites Internet francophones et présente, s'il y a lieu, des ressources pouvant servir de référence dans le domaine de l'équité salariale. Le bulletin traite, par exemple, de dossiers d'actualité, d'études statistiques et de questions de droit recensés sur des sites québécois, canadiens et étrangers.

OBJECTIF 1.1.2

S'assurer que les services offerts par la Commission répondent aux besoins

Le Service de conseil, de formation et de recherche est la porte d'entrée principale de la Commission pour toute la clientèle et les partenaires qui ont des questions concernant la Loi sur l'équité salariale. L'accessibilité à ce service sans frais partout au Québec est assurée de 8 h 30 à 17 h sans interruption du lundi au vendredi, et ce, par une équipe de personnes qualifiées.

Ce service offre des renseignements, de l'assistance spécialisée et de la formation concernant les différentes étapes d'application de la Loi, tant pour la réalisation d'un exercice d'équité salariale que pour le maintien de l'équité salariale dans les entreprises.

Quant au Service de conciliation, il permet aux parties en cause d'en arriver à une entente à la suite d'une plainte ou d'un différend, surtout dans les milieux syndiqués.

INDICATEUR

	Résultats	
	2007-2008	2006-2007
100 % de réponses aux demandes d'interventions de la clientèle	100 %	100 %
80 % de taux de satisfaction des clientèles à l'égard des services offerts par la Commission	98,4 %	96,3 %

• • • Appréciation de l'atteinte de l'objectif

La Commission répond à la totalité des demandes qui lui sont adressées, soit par l'intermédiaire des renseignements téléphoniques, de l'assistance spécialisée ou des activités de formation.

La mesure des taux de satisfaction des clientèles à l'égard des services offerts par la Commission s'effectue à partir de l'évaluation des activités mentionnées précédemment, auxquelles s'ajoute le Service de conciliation. Le résultat de 98,4 % indique qu'en 2007-2008, le taux de satisfaction à l'égard des services offerts par la Commission dépasse largement l'indicateur de 80 % et même le taux de 96,3 % atteint l'année précédente. Le taux obtenu en 2007-2008 réfère au nombre de réponses aux catégories « satisfaisant » et plus inscrites dans les fiches d'appréciation. La Commission constate que, depuis la première année de mise en œuvre de son plan stratégique, le degré de satisfaction de sa clientèle envers les services rendus demeure très élevé, et ce, tant globalement que pour chaque service offert. Les taux de satisfaction s'élèvent à 97,7 % pour la formation, à 97,7 % pour l'assistance spécialisée, à 100 % pour les renseignements et à 98 % pour la conciliation.

Les résultats obtenus démontrent la capacité de la Commission à maintenir, et même à accroître la qualité de ses services et à répondre le plus adéquatement possible aux besoins de la clientèle.

Les données ont été recueillies à l'aide de cartons-réponses et de fiches d'appréciation à la suite de services donnés en personne et par téléphone.

OBJECTIF 1.1.3

Exercer un leadership dans le développement d'expertises pratiques en équité salariale

La réputation de la Commission en matière d'expertise en équité salariale est en continue progression. La Commission est en effet reconnue comme une référence dans ce domaine non seulement au Québec, mais également au Canada et même à l'international.

INDICATEUR

Volume de demandes d'expertises documentées à l'externe	Résultats	
	2007-2008	2006-2007
9	10	

• • • Appréciation de l'atteinte de l'objectif

Au cours de l'année 2007-2008, le nombre de demandes d'expertises documentées à l'externe s'élève à 9, comparativement à 10 en 2006-2007. De façon générale, la Commission fait appel à des ressources externes dans des domaines spécialisés comme la réalisation de sondages et d'enquêtes, la rémunération et l'évaluation des emplois de même que la discrimination systémique et le droit du travail. Au cours de l'année, la Commission a fait appel à des ressources externes spécialisées pour le développement d'outils destinés à l'offre de formation en ligne et pour l'amélioration du *Progiciel pour réaliser l'équité salariale*. Ces ressources externes contribuent à soutenir la Commission dans la mise en ligne de ses outils.

Développer sans cesse ses connaissances et son savoir-faire dans un marché du travail en constante transformation, où la recherche de flexibilité en emploi est en progression, permet à la Commission d'accroître son efficacité et son habileté à répondre aux questions de plus en plus complexes des employeurs, des associations accréditées, des personnes salariées, des firmes de consultants et des partenaires. La priorité accordée à la recherche d'une expertise de pointe démontre la capacité de la Commission à exercer son leadership et à demeurer la référence en équité salariale au Québec et ailleurs.

INDICATEUR

	Résultats	
	2007-2008	2006-2007
Volume de sujets ayant fait l'objet de transfert d'expertise à la Commission	8	6

• • • Appréciation de l'atteinte de l'objectif

La Commission s'assure que son personnel possède toutes les connaissances nécessaires pour maintenir la qualité de ses interventions auprès de sa clientèle.

Ainsi, au cours de la période 2007-2008, huit sujets principaux ont fait l'objet d'un transfert d'expertise que ce soit par des sessions de formation spécifiques ou par les travaux du comité visant à assurer la cohérence des interventions de la Commission sur les orientations et les décisions prises ou encore sur des points techniques d'application de la Loi. Les sujets qui ont été particulièrement traités sont les suivants :

- le calcul des ajustements salariaux combinés de l'équité salariale et du maintien en situation d'étalement avec la distribution d'un nouvel outil prototype qui explique et démontre le calcul des ajustements rétroactifs, parallèlement au maintien de l'équité salariale;
- l'utilisation des classes de points à l'étape de l'estimation des écarts salariaux d'un exercice d'équité salariale;
- l'équité salariale dans le secteur des services à la petite enfance;
- la structure syndicale québécoise et le fonctionnement respectif de chacune de ses instances;
- les fusions d'entreprises et les délais de réalisation de l'équité salariale;
- le maintien de l'équité salariale dans les cas de rémunération sous forme flexible uniquement;
- l'utilisation de la modalité des tranches de points dans le cas de comparateur unique;
- la mise à jour du contenu du manuel explicatif de l'interprétation de la Loi et des orientations de façon à ce que les unités administratives en aient une compréhension commune.

OBJECTIF 1.2.1

Augmenter les efforts de partenariat avec le milieu du travail en vue de favoriser l'atteinte de l'équité salariale

La Commission entretient des liens privilégiés avec des partenaires du Québec, du Canada et d'ailleurs dans le monde sur toute question touchant l'équité salariale.

En vertu de l'article 94 de la Loi sur l'équité salariale, la Commission peut « former des comités consultatifs et déterminer leurs attributions ainsi que leurs règles de fonctionnement ».

De façon générale, la Commission organise des rencontres avec les membres du comité de consultation, où sont représentés les milieux patronal et syndical ainsi que les groupes de femmes. Le comité de consultation est l'un des moyens dont dispose la Commission pour recueillir le point de vue et les commentaires de ses partenaires sur diverses questions touchant la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale.

INDICATEUR

	Résultats	
	2007-2008	2006-2007
Deux rencontres du comité de consultation par année*	-	16
Rencontres avec des partenaires	1	-

* Pour l'année 2007-2008, afin de mieux rendre compte des activités de partenariat menées, l'indicateur est reformulé comme suit:
Rencontres avec des partenaires.

• • • Appréciation de l'atteinte de l'objectif

En 2007-2008, l'arrivée d'une nouvelle présidente à la Commission et le contexte de la préparation de la consultation générale à la Commission de l'économie et du travail sur le *Rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale* ont orienté autrement les relations avec les partenaires. L'indicateur *Deux rencontres du comité de consultation par année*, ainsi formulé, ne permettait pas, en 2007-2008, de mesurer toute la somme du travail de consultation accompli.

Ainsi, la présidente de la Commission a tenu 16 rencontres individuelles entre le 17 août et le 5 octobre 2007 avec les présidentes et les présidents de regroupements d'employeurs, de centrales syndicales et de groupes de femmes. De plus, la participation de la présidente et des commissaires à une réunion des membres de la Commission des partenaires du marché du travail et à une réunion du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre ont permis d'échanger avec ces mêmes partenaires sur le rôle de la Commission et sur différentes questions relatives à la mise en œuvre de l'équité salariale dans les entreprises du Québec.

De plus, la consultation générale à la Commission de l'économie et du travail a aussi été l'occasion pour la Commission d'obtenir le point de vue de 23 personnes et organismes qui ont présenté des mémoires lors de la commission parlementaire qui s'est tenue les 19, 20 et 26 février 2008 (voir l'annexe 1 pour la liste détaillée).

INDICATEUR

	2007-2008	2006-2007
Quatre rencontres thématiques avec des partenaires par année	12	8

La Commission organise des activités avec des partenaires afin d'échanger sur des questions concernant l'équité salariale et d'explorer des pistes de solution favorisant l'application de la Loi. Ces rencontres permettent à la Commission de mieux connaître la réalité vécue par la clientèle et, à l'inverse, de favoriser la diffusion des connaissances de la Commission auprès de ressources gouvernementales et non gouvernementales.

Les demandes adressées à la Commission, à la suite de la publication du *Rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale*, ont été particulièrement propices aux échanges sur le bilan d'application de la Loi sur l'équité salariale et sur l'expertise développée.

• • • Appréciation de l'atteinte de l'objectif

En 2007-2008, la Commission a dépassé de beaucoup la cible fixée et a tenu 12 rencontres portant sur les thématiques suivantes :

- Les travailleuses non syndiquées
 - Quatre rencontres du comité pour les travailleuses non syndiquées ont été tenues.
- Les aspects techniques de l'application de la Loi
 - Une rencontre de travail regroupant huit spécialistes patronaux, syndicaux et universitaires concernant le taux de comparaison lors de l'estimation des écarts salariaux et sur l'harmonisation des effets de l'ancienneté.
- Les principes et les obligations de la Loi sur l'équité salariale, le rôle de la Commission et le bilan de l'application de la Loi
 - Rencontre d'une délégation de la Fondation Nationale Entreprise et Performance, fondation sous le parrainage du président de la République française.
 - Conférence de la présidente devant plus de 70 avocats et avocates en entreprises lors d'un colloque du Barreau du Québec et participation des commissaires.
 - Rencontre au Congrès des employeurs sur l'initiative de réduction de l'écart salarial organisé par le Bureau du Conseil exécutif du gouvernement du Nouveau-Brunswick.
 - Rencontre avec le Groupe consultatif ministériel des employeurs sur l'écart salarial du Nouveau-Brunswick.
 - Rencontre avec des représentants des municipalités de Memramcook et de Tracadie-Sheila du Nouveau-Brunswick, qui participaient à un projet pilote de réalisation d'une démarche d'équité salariale.
 - Rencontre organisée par la Coalition pour l'équité salariale et par le Conseil consultatif sur la condition de la femme du Nouveau-Brunswick.
 - Rencontre des membres de l'Assemblée générale annuelle de la Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick.

OBJECTIF 1.2.2*Développer des partenariats gouvernementaux en vue de favoriser l'atteinte de l'équité salariale***INDICATEUR**

	Résultats	
	2007-2008	2006-2007
Deux collaborations interministérielles par année	8	5

La Commission vise à entretenir des relations avec des ministères et des organismes gouvernementaux québécois concernés par différents aspects de l'application de la Loi sur l'équité salariale pour favoriser un transfert mutuel d'expertise et ainsi améliorer l'efficacité des services à la clientèle.

• • • Appréciation de l'atteinte de l'objectif

En 2007-2008, les collaborations interministérielles s'élèvent à huit, dépassant ainsi la cible fixée et le résultat de l'année précédente.

La présidente de la Commission de l'équité salariale a tenu des rencontres avec ses homologues des organismes gouvernementaux suivants :

- La présidente de la Commission des partenaires du marché du travail, pour relancer l'approche sectorielle en matière d'équité salariale.
- Le président de la Commission des normes du travail, pour échanger sur les procédures et les processus tant en matière de normes du travail qu'en matière d'équité salariale.
- La présidente de la Commission des relations du travail, pour échanger sur les procédures et processus en matière d'équité salariale.
- Et la présidente de l'Office des personnes handicapées du Québec, pour échanger sur une clientèle de personnes salariées particulièrement vulnérable face à l'équité salariale.

Des collaborations ont aussi été établies par la Commission avec les ministères et organismes suivants :

- Emploi Québec, dans le contexte de la tournée de formation, alors que grâce à son soutien, trente formations ont été tenues dans treize centres locaux d'emplois (CLE) et dans quatre directions régionales.
- La Commission des normes du travail, pour échanger sur les façons de faire en ce qui a trait aux procédures pénales et au traitement des dossiers de représailles.
- Le ministère de la Justice, pour échanger sur les processus en matière de procédure pénale.
- Le Tribunal des droits de la personne, concernant le rôle de la Commission sur l'équité salariale et le bilan d'application de la Loi.

OBJECTIF 2.1.1

Assurer un service de qualité et un traitement diligent des plaintes et des différends

La Loi sur l'équité salariale prévoit que la Commission a pour fonction de faire enquête selon un mode non contradictoire, que ce soit de sa propre initiative ou à la suite d'une plainte ou d'un différend. Dans le cas des entreprises de petite taille, où l'employeur a l'entièr responsabilité de réaliser l'équité salariale, des plaintes peuvent être déposées à la Commission par des personnes salariées ou des associations accréditées. Pour leur part, les entreprises de 100 personnes salariées ou plus ont l'obligation de mettre en place un comité composé de personnes salariées et d'employeurs. Lorsque ces deux parties ne parviennent pas à s'entendre, l'une d'elles peut soumettre un différend à la Commission.

La Commission a la responsabilité de traiter avec rigueur et diligence les plaintes et les différends qui lui sont adressés et de rendre des décisions qui assurent le respect de la Loi.

La qualité du service de traitement des plaintes et des différends est mesurée ici par deux indicateurs. Le premier concerne le délai de traitement des plaintes et des différends, alors que le second a trait au pourcentage des décisions portées en appel à la Commission des relations du travail.

INDICATEUR

LES PLAINTES ET LES DIFFÉRENDS SONT TRAITÉS DANS UN DÉLAI MOYEN DE 180 JOURS EN 2008

	Résultats	
	2007-2008	2006-2007
Délai de traitement des plaintes et des différends	280	204
Délai de traitement des plaintes et des différends déposés et réglés au cours d'une même année	174	109

• • • Appréciation de l'atteinte de l'objectif

Pour l'année 2007-2008, le délai de traitement des plaintes et des différends s'est quelque peu allongé par rapport à l'année antérieure. Ce résultat s'explique principalement par les faits suivants :

- Comme le rapport annuel de l'an dernier en faisait état, les résultats alors obtenus démontrent une réduction importante du délai de traitement des plaintes, soit 204 jours en 2006-2007, comparativement à 547 jours en 2005-2006. Ce résultat s'expliquait par le fait que de très nombreuses plaintes concernant les exercices d'équité salariale du Conseil du trésor ont été traitées rapidement parce qu'elles étaient irrecevables en vertu de la Loi sur l'équité salariale. En effet, du 1^{er} avril 2006 au 31 mars 2007, des 2 610 nouvelles plaintes reçues à la Commission, 2 353, soit 90 %, concernaient les travaux des secteurs public et parapublic. Il faut en outre considérer que les efforts consacrés au traitement de ces plaintes ont fait en sorte que moins de temps a pu être accordé au traitement plus complexe des dossiers de plaintes ou de différends les plus anciens.

- Au cours de 2007-2008, les plaintes associées aux secteurs public et parapublic représentent encore 47 % de l'ensemble de celles qui ont été reçues en cours d'année, soit 182 sur 389. Cette situation fait en sorte que le délai moyen soit somme toute demeuré relativement bas (280 jours) par rapport aux années antérieures à 2006-2007, soit 547 jours en 2005-2006 et 757 jours en 2004-2005. L'effet à la baisse du délai moyen attribuable à la fin des travaux des secteurs public et parapublic s'estompe peu à peu et aura vraisemblablement disparu en 2008-2009, ce qui risque d'entraîner une hausse du délai moyen l'an prochain. Globalement, au cours de l'année, 589 plaintes ont été réglées, comparativement à 588 l'an dernier.
- Le délai de traitement moyen des plaintes et des différends déposés et réglés en cours d'année est de 174 jours, ce qui représente une hausse par rapport à l'an dernier. Ce résultat s'inscrit dans la même logique d'explication que pour l'indicateur précédent.

La Commission continue d'agir pour améliorer ses processus d'enquête et d'analyse de façon à assurer avec rigueur et diligence le respect du droit fondamental à un salaire égal pour un travail équivalent. Toutefois, la question du respect du délai fixé de 180 jours doit être considérée avec réserve. En effet, lors des enquêtes menées par la Commission, il devient de plus en plus difficile d'une part d'avoir accès aux données utilisées lors de la réalisation des exercices d'équité salariale, qui dans bien des cas remontent à 2001 et, d'autre part, à la mobilité des responsables du dossier dans les entreprises. Les mouvements de personnel, de même que la vente ou la fusion d'entreprises, ont notamment pour effet d'occasionner des délais importants dans la recherche des données, qui peuvent avoir été détruites ou égarées. Ainsi, il apparaît clairement que les délais de traitement des plaintes et des différends seront de plus en plus tributaires de toutes ces situations.

INDICATEUR

Maintien du taux de 90 % des décisions qui ne sont pas portées en appel

	Résultats	
	2007-2008	2006-2007
Pourcentage des décisions non portées en appel	86 %	83 %

• • • Appréciation de l'atteinte de l'objectif

Le résultat relatif au pourcentage des décisions qui ne sont pas portées en appel est de 86 % en 2007-2008, se rapprochant ainsi de la cible de 90 %. Ce résultat représente aussi une diminution par rapport à l'année précédente. Bien que les décisions soient de plus en plus complexes, on se rapproche de la cible visée.

Selon la Commission, ce résultat démontre que le choix des entreprises est d'atteindre l'équité salariale et d'accepter le soutien et l'accompagnement de la Commission de l'équité salariale plutôt que de contester les décisions. Également, ce résultat apparaît comme étant le reflet que la grande majorité des entreprises considèrent que la Commission a rendu ses décisions avec la compétence, l'expertise et l'équilibre raisonnable à l'application de la Loi sur l'équité salariale.

OBJECTIF 2.1.2

Viser la progression annuelle du taux des entreprises déclarant avoir terminé leur démarche d'équité salariale

INDICATEUR**PROGRESSION ANNUELLE DU TAUX DES ENTREPRISES DÉCLARANT AVOIR TERMINÉ LEUR DÉMARCHE D'ÉQUITÉ SALARIALE 2006-2007**

	Résultats	
	2007-2008	2006-2007
Pourcentage des entreprises déclarant leur exercice d'équité salariale terminé	75 %	68 %
Pourcentage des entreprises ayant terminé selon un diagnostic sur l'état d'avancement des travaux	-	47 %

• • • Appréciation de l'atteinte de l'objectif

En mai 2007, les résultats d'un sondage d'opinion indiquent que le pourcentage d'entreprises qui déclarent avoir terminé leur exercice d'équité salariale est en progression, puisqu'il passe de 68 % à 75 %. Celle-ci est particulièrement tangible dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées.

Au cours de la période 2006-2007, la Commission a mené une enquête en deux phases dans le cadre des travaux préparatoires au *Rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale*. La phase 1 a permis d'obtenir les résultats à partir d'un diagnostic sur les étapes obligatoires d'un exercice d'équité salariale (47 %), alors que la phase 2 correspondait à un sondage d'opinion (68 %).

Après mai 2007, dans le contexte de la consultation générale sur le rapport du ministre du Travail tenue en février 2008, la Commission n'a pas procédé à une nouvelle enquête permettant de poser un diagnostic précis sur l'état d'avancement des travaux dans les entreprises du Québec. Alors qu'en 2006-2007, près de la moitié des entreprises avaient terminé leur exercice initial d'équité salariale, la Commission a maintenu et même accru ses efforts pour que ce pourcentage augmente. Il y a lieu de croire que le règlement dans les secteurs public et parapublic peut aussi être considéré comme un exemple à suivre pour les employeurs du secteur privé pour terminer leurs travaux d'équité salariale.

INDICATEUR

	Résultats	
	2007-2008	2006-2007
Progression annuelle du taux des entreprises ayant complété leurs travaux dès le premier diagnostic fait dans le cadre du programme de vérification	-	54 %

Le programme de vérification mis sur pied par la Commission en 2003 vise principalement à faire respecter les droits des personnes salariées en situations plus vulnérables. Il donne aussi des indications sur l'état d'avancement des travaux dans les entreprises sélectionnées. La vérification comporte l'examen des éléments composant l'exercice d'équité salariale réalisé dans une entreprise.

Si, lors de l'enquête de vérification, des irrégularités ou des lacunes sont constatées dans la réalisation de l'équité salariale, des mesures correctrices sont alors imposées à l'employeur. Ce dernier dispose d'un délai pour s'en acquitter, à défaut de quoi les moyens prévus à la Loi pour assurer l'exécution de ces obligations sont engagés.

La Commission compte revoir son programme de vérification pour en augmenter l'efficience et intervenir autant dans les entreprises qui ont terminé leur exercice que dans celles qui peinent à terminer afin d'augmenter le taux de réalisation de l'équité salariale au Québec.

• • • Appréciation de l'atteinte de l'objectif

Même si aucun nouveau dossier de vérification n'a pu être ouvert en 2007-2008 en raison des mouvements de personnel et de la poursuite du traitement du grand nombre de plaintes reçues en 2006-2007 à la suite du règlement de l'équité salariale dans les secteurs public et parapublic, l'application du programme s'est néanmoins poursuivie.

Ainsi, des 336 dossiers ouverts depuis le début du programme de vérification, 141 étaient fermés au 31 mars 2007 (42 %). Le nombre de dossiers fermés s'élevait à 203 le 31 mars 2008 (60 %).

La progression annuelle des travaux réalisés lors du premier diagnostic de vérification n'a pas été mesurée de nouveau cette année. Cependant, elle ne devrait normalement pas être inférieure aux 54 % observés en 2006-2007, puisqu'une progression constante a été enregistrée au cours des trois années antérieures.

OBJECTIF 2.1.3

Favoriser la conciliation entre les parties dans le règlement des plaintes et des différends

Le Service de conciliation a été mis sur pied en 2001 par la Commission pour favoriser le règlement des plaintes et des différends susceptibles de survenir lors de la réalisation des exercices d'équité salariale. Lors du dépôt d'un différend au sein d'un comité d'équité salariale ou d'une plainte, plus particulièrement en milieu syndiqué, la Commission offre systématiquement aux parties, sur une base volontaire, un service de conciliation qui peut conduire au règlement de la plainte ou du différend.

Lorsque la conciliation n'est pas acceptée par les deux parties ou qu'elle ne permet pas d'en arriver à un règlement du conflit, un processus d'enquête est alors enclenché.

INDICATEUR

	Résultats	
	2007-2008	2006-2007
Maintien du taux d'acceptation de la conciliation supérieur à 80 %.	88,7 %	89,6 %
Taux de succès du service de conciliation*	93 %	—

*Pour l'année 2007-2008, un indicateur est ajouté pour tenir compte du taux de succès du service de conciliation.

• • • Appréciation de l'atteinte de l'objectif

La Commission a enregistré une baisse de 4,3 % du taux d'acceptation de la conciliation par rapport à l'an dernier, bien que la cible de 80 % soit, une fois de plus, largement dépassée.

Confiante de conserver un haut taux d'acceptation, la Commission anticipe de plus que l'offre de conciliation augmentera l'an prochain. D'une part, le Service de conciliation compte une personne ressource additionnelle. D'autre part, si l'on tient compte de commentaires entendus lors de la consultation générale en commission parlementaire, la conciliation s'avère un service de plus en plus efficace et apprécié autant par les milieux patronal que syndical.

Enfin, en ce qui a trait au taux de succès du Service de conciliation, qui mesure le nombre de dossiers dans lesquels une entente est intervenue à la suite d'une intervention en conciliation, il s'élève à 89,6 %.

OBJECTIF 3.1.1

Entretenir une culture de la performance, de l'excellence et de la reconnaissance du personnel en vue de répondre aux besoins évolutifs du monde du travail et des clientèles

La Commission intervient dans un domaine très spécialisé qui requiert une expertise à la fine pointe de l'évolution et de la complexité du marché du travail dans lequel s'applique la Loi sur l'équité salariale. En ce sens, il est essentiel que le personnel dispose des connaissances requises pour que la Commission exerce un leadership en équité salariale en informant, en conseillant et en partageant son savoir-faire avec sa clientèle et ses partenaires.

INDICATEUR

	Résultats	
	2007-2008	2006-2007
En formation, consentir plus de 1 % de la masse salariale annuellement	0,9 %	1,4 %

• • • Appréciation de l'atteinte de l'objectif

En matière de formation de son personnel, la Commission a presque atteint la cible fixée de 1 % de sa masse salariale annuelle.

Ce résultat exclut évidemment toutes les sessions de formation sans frais données au sein du gouvernement et à l'interne par le personnel de la Commission aux personnes arrivées au cours de l'année, que ce soit à la Direction de l'analyse, de la vérification et des enquêtes, à la Direction de la planification et du développement ou à la Direction des affaires juridiques. Ces formations méritent d'être mentionnées, car elles constituent un apport majeur à la capacité de réussir de l'organisme, contribuant ainsi à l'atteinte de l'objectif.

INDICATEUR

	Résultats	
	2007-2008	2006-2007
Maintien à moins de 5 par année du nombre de plaintes à l'égard des services de la Commission	0	1

Conformément à la *Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens*, toute personne qui n'est pas satisfaite des services offerts par un membre du personnel de la Commission est invitée à adresser une plainte au Bureau de la présidente, qui y répondra dans un délai maximal de 30 jours.

• • • Appréciation de l'atteinte de l'objectif

La Commission n'a reçu aucune plainte au cours de l'année 2007-2008. Ce résultat témoigne du haut niveau de qualité des services de la Commission.

LES RÉSULTATS 2007-2008

au regard de la déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens

La *Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens* de la Commission *Nos engagements* découle du plan stratégique 2005-2008 et énonce nos standards de qualité pour répondre aux besoins des clientèles en y précisant les cibles.

La Commission s'est engagée à servir la population en conformité avec la mission qui lui a été confiée par le gouvernement sous quatre angles bien définis: un service de qualité, le respect des délais, la communication et l'amélioration des services.

- **Un service de qualité... Nous nous engageons:**

À vous accueillir rapidement et avec courtoisie.

Le personnel se fait un point d'honneur de traiter avec courtoisie toute personne qui communique avec la Commission, de répondre avec promptitude aux demandes et de diriger la personne vers le service approprié.

À traiter votre dossier de manière confidentielle, avec diligence et impartialité.

Toute l'information détenue par la Commission est protégée par la Loi sur l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels. Dans ses relations avec ses diverses clientèles, la Commission agit avec impartialité et garantit la confidentialité, notamment dans le processus de traitement des plaintes et des différends qui lui sont soumis.

À vous transmettre une information claire et précise, en tenant compte des besoins exprimés.

Afin de s'assurer de la qualité et de la cohérence de l'information transmise à la clientèle et aux partenaires, la Commission veille à ce que son personnel reçoive toute la formation nécessaire pour maintenir à un niveau optimal les connaissances requises pour l'exercice de la fonction occupée.

À nous assurer que nous avons bien répondu à toutes vos préoccupations.

La Commission vérifie le degré de satisfaction de ses clientèles. En 2007-2008, le taux de satisfaction lors de l'utilisation des services de la Commission se situe à 98,4 %, comparativement à 96,3 % l'année précédente.

- **Le respect des délais, pour mieux vous servir - engagements:**

Prendre en charge votre demande de renseignements dans un délai moyen d'un jour ouvrable.

Toutes les demandes de renseignements reçues par le Service de conseil, de formation et de recherche ont été traitées le jour même en 2007-2008.

Le délai pour le traitement d'une demande d'assistance spécialisée est fixé à moins de 24 heures. En 2007-2008, le délai moyen pour répondre à une demande de cette nature a été d'environ 1 heure 40 minutes.

Expédier dans un délai de 48 heures les publications demandées par téléphone, par écrit ou par courrier électronique.

Au cours de la période visée, les publications demandées ont été expédiées dans un délai inférieur à 24 heures.

Transmettre, dans un délai de 48 heures, un accusé de réception à toute personne salariée qui soumet une plainte ou un différend en vertu de la loi.

Le délai pour la transmission d'un accusé de réception au cours de l'année 2007-2008 se situe à 50,4 heures, soit très près des 48 heures si l'on exclut les plaintes émanant des secteurs public et parapublic et si l'on tient compte du fait que le nombre de plaintes reçues est deux fois plus important que celui d'une année habituelle.

Traiter les plaintes et les différends à l'intérieur d'un délai moyen de 180 jours au plus tard le 31 mars 2008.

Le délai moyen de traitement des plaintes et des différends est demeuré relativement bas à 280 jours comparativement à 204 jours en 2006-2007.

Parmi les plaintes et les différends déposés et réglés au cours de l'année, le délai de traitement moyen est de 174 jours, ce qui représente une augmentation par rapport à l'an dernier.

La Commission continue d'agir pour améliorer ses processus d'enquête et d'analyse de façon à assurer avec rigueur et diligence le respect du droit fondamental à un salaire égal pour un travail équivalent.

- **Vous donner le choix du moyen de communiquer avec nous - engagements:**

Aux renseignements, une personne répondra à votre appel dans moins de cinq minutes, et ce, pour 95 % des appels.

La Commission a répondu aux appels reçus dans un délai inférieur à cinq minutes dans 97,5 % des cas. La Commission dépasse sa cible depuis que ce type d'information est consigné et compte tout mettre en œuvre pour conserver ce standard élevé auprès de sa clientèle.

Permettre l'accès au Service des renseignements les jours ouvrables de 8 h 30 à 17 h.

La Commission offre un service de renseignements accessible tous les jours ouvrables de 8 h 30 à 17 h, sans interruption. La clientèle a aussi accès à une boîte vocale et elle a la possibilité de communiquer avec la Commission par courriel.

Rendre disponible un site Internet convivial qui contienne toute l'information pertinente à l'équité salariale.

Le site Internet de la Commission donne accès aux publications de la Commission et fait l'objet d'une mise à jour régulière que ce soit pour diffuser une information récente ou pour donner accès à des documents et des outils nouvellement produits visant la réalisation ou le maintien de l'équité salariale.

Dans le but de répondre plus efficacement à sa clientèle, des travaux ont été entrepris pour rendre la navigation sur son site Internet plus conviviale, plus rapide et plus performante.

Si Le Plan stratégique 2005-2008 fixait l'achalandage du site Internet à au moins 50 000 visites annuellement, la période 2007-2008 indique une fréquentation de plus de 88 000 visites.

Communiquer avec vous dans un délai d'un jour ouvrable après la réception de votre demande de service acheminée par courrier électronique.

En 2007-2008, la Commission a répondu à toutes les demandes transmises par courrier électronique à l'adresse générale de la Commission dans le délai d'un jour ouvrable suivant la réception d'un courriel.

• **Améliorer nos services - engagements:**

Si vous n'êtes pas satisfait ou satisfaite des services offerts par un membre du personnel, la Commission vous invite à adresser une plainte au Bureau de la présidente qui y répondra dans un délai maximum de 30 jours ou vous avisera des raisons expliquant un délai supplémentaire.

La Commission n'a reçu aucune plainte en 2007-2008. Ce résultat témoigne du haut niveau de qualité des services rendus par la Commission.

PARTIE 4

LA CAPACITÉ *organisationnelle*

Cette partie rend compte des résultats de l'action de la Commission en lien avec la gestion de ses ressources humaines, informationnelles de même que financières et matérielles.

Compter sur une organisation dynamique et performante est l'approche sur laquelle mise la Commission pour réaliser sa mission. Dans un contexte de restrictions croissantes, l'environnement interne doit être caractérisé par une capacité d'adaptation constante, par une expertise de qualité en continual développement et par une mobilisation du personnel axée sur l'importance du mandat de l'organisation dans le respect des priorités fixées et l'atteinte des résultats visés.

Les ressources humaines

L'effectif

Bien que la Commission de l'équité salariale dispose d'un effectif autorisé de 66 ETC (équivalent temps complet) pour réaliser sa mission, en 2007-2008, elle a toutefois dû respecter la cible établie par le Conseil du trésor fixée à 58 ETC, en baisse de 1 ETC comparativement à l'année précédente.

Au 31 mars 2008, en plus des trois membres de la Commission, l'effectif en place s'établissait à 57 personnes, dont 49 à statut régulier et huit à statut occasionnel. Le nombre de postes vacants apparaissant dans le tableau suivant ne reflète donc pas la capacité d'embauche réelle de la Commission.

Classes d'emploi	Effectif
Avocats et avocates réguliers	5
Professionnels réguliers*	27
Professionnels occasionnels	3
Fonctionnaires réguliers	10
Fonctionnaires occasionnels	5
Cadres	4
Personnes nommées par le gouvernement	3
Postes vacants	9
Total	66

*Incluant un professionnel en prêt de service.

Répartition des ressources humaines selon les orientations du Plan stratégique 2005-2008

Orientations	Effectif 2007-2008 (%)
1. Promouvoir l'équité salariale	29 %
2. Faire respecter et appliquer la Loi	57 %
3. Moderniser les façons de faire de la Commission	14 %

Ces trois orientations ne sont pas mutuellement exclusives au sein des équipes de travail. Elles s'imbriquent au contraire dans les activités quotidiennes : les personnes qui travaillent au respect de la Loi travaillent aussi à la promouvoir et vice versa. De même, tout le personnel contribue à moderniser les façons de faire de l'État, mais peu de ressources y œuvrent à temps plein. C'est pourquoi il a paru plus judicieux d'adopter la formule des pourcentages pour présenter la répartition du personnel selon l'investissement effectué en fonction des orientations du plan stratégique.

Comparativement à l'année précédente, la répartition des ressources au cours de 2007-2008, permet d'observer une augmentation de 4 %, à la fois pour promouvoir l'équité salariale et pour moderniser les façons de faire de la Commission dans le contexte plus large de la modernisation de l'État.

La gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre et le développement de l'expertise professionnelle

La Commission poursuit l'objectif de disposer d'un personnel qualifié et créatif qui puisse contribuer à l'amélioration constante de la qualité des services offerts à sa clientèle et à ses partenaires. Pour ce faire, la Commission mise principalement sur l'accroissement des connaissances de son personnel. De plus, elle sélectionne rigoureusement les candidates et candidats et fait en sorte qu'une fois intégré(e)s dans l'organisation, ils et elles bénéficient d'une formation continue et du soutien de leurs collègues. Le travail en équipe est valorisé par les autorités.

Un écart croissant se creuse toutefois entre le nombre de personnes en poste et les besoins réels de la Commission. Malgré les efforts déployés ces dernières années, il est de plus en plus difficile de trouver des personnes spécialisées au sein de la fonction publique pour travailler dans le domaine de l'équité salariale. Ce dernier requiert des connaissances issues de plusieurs disciplines telles l'évaluation des emplois, la rémunération, et une sensibilité particulière aux biais sexistes.

Devant cette réalité, la Commission a entrepris une révision de ses façons de faire afin d'assurer l'utilisation optimale des compétences de son personnel en place et de favoriser le transfert d'expertise.

La santé des personnes et la qualité de vie au travail

La survie d'une organisation comme la Commission de l'équité salariale dépend notamment du développement de mesures compétitives, faute de quoi, les défis d'attraction et de rétention du personnel qualifié risquent de s'aggraver au cours des prochaines années. Ainsi, préoccupé par la fidélisation et la santé de son personnel, le comité sur la qualité de vie au travail de la Commission se réunit régulièrement afin d'explorer les aspects auxquels des améliorations doivent être apportées. Que ce soit à l'initiative de la Commission ou à la suite des travaux de ce comité, plusieurs interventions ont permis de mieux répondre aux attentes du personnel, notamment en matière de conciliation travail-vie personnelle, de santé et sécurité au travail, de santé physique et psychologique et de remboursement des frais liés à l'amélioration ou au maintien de la forme physique.

Les ressources informationnelles

En 2007-2008, pour sa première année d'exploitation, le système de Gestion intégré des dossiers (GID) a réussi son premier test.

Outre le GID, la Commission se soucie de pouvoir compter sur un système informatique performant pour la prise en charge intégrée des demandes externes et des dossiers concernant les plaintes, les différends, l'assistance spécialisée, le progiciel, la veille stratégique et l'accès à l'information. Cette préoccupation a de nouveau permis, au cours de l'année, d'ajuster le système pour alléger la gestion de toute demande de services et d'assurer l'arrimage avec la gestion documentaire.

Les ressources financières et matérielles

En 2007-2008, le budget de la Commission s'élevait à 5 514 500 \$, comparativement à 5 467 700 \$ en 2006-2007.

	Budget de dépenses 2007-2008	Dépenses réelles 2007-2008	Budget de dépenses 2006-2007	Dépenses réelles 2006-2007
Commission de l'équité salariale	5 514 500 \$	5 055 700 \$	5 467 700 \$	5 333 065 \$

Pour 2007-2008, les dépenses réelles sont en baisse par rapport aux dépenses de l'exercice précédent. Cette situation est particulièrement attribuable aux délais imputables au remplacement du personnel dans un contexte où le recrutement de ressources qualifiées est difficile.

En guise de conclusion, de manière générale et conformément aux grands objectifs de modernisation de l'État, la Commission revoit constamment ses façons de faire et vise toujours l'amélioration des services à la clientèle en misant sur l'efficacité, l'innovation et la créativité de son personnel et de son organisation.

LES EXIGENCES

législatives et gouvernementales

La présente partie fait état des interventions et des activités de la Commission liées à certaines exigences législatives et gouvernementales en matière de reddition de comptes.

L'accès à l'information

En vertu de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (L.R.Q., chapitre A-2.1), la Commission a reçu, pour la période du 1^{er} avril 2007 au 31 mars 2008, 38 demandes d'accès à l'information, comparativement à 63 demandes pour l'année précédente.

La Commission a atteint son objectif de répondre à toutes les demandes qui lui sont adressées et dans la majorité des cas, elle l'a fait dans les délais prescrits par la Loi. Le tableau suivant présente les délais de traitement des demandes d'accès à l'information.

Nombre de demandes traitées à l'intérieur du délai de 20 jours prévu par la Loi	26
Nombre de demandes traitées à l'intérieur du délai additionnel de 10 jours permis dans certaines circonstances par la Loi	7
Nombre de demandes traitées dans un délai excédant 30 jours ¹	3
Nombre de demandes en traitement ²	2
Total	38³

1. Trois demandes n'ont pu être traitées dans un délai de 30 jours, notamment en raison de leur complexité ou de la difficulté à colliger rapidement l'information requise.

2. Le délai pour le traitement de deux demandes expirera après le 31 mars 2008.

3. Parmi les 36 demandes traitées, le nombre de refus des demandes s'élève à 4: 3 ne pouvaient être accordées en raison de la nature des renseignements demandés et une demande a été transmise à un autre organisme d'où émanait les documents requis (art. 48, Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels).

La protection des renseignements personnels

La Commission considère comme primordiale la protection des renseignements personnels qu'elle possède sur ses clientèles. À cet égard, le personnel des services juridiques, des enquêtes et des communications est spécialement formé afin de respecter la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels de même que les procédures mises en place par la Commission. Des rappels réguliers concernant la confidentialité des données sont fréquemment adressés à toutes les unités administratives et des sessions de sensibilisation sont organisées afin de maintenir un haut niveau d'excellence en cette matière.

Par ailleurs en 2007-2008, la Commission a procédé à une vérification exhaustive du texte de ses décisions déposées après le 1er avril 2008 sur d'autres sites comme SOQUIJ et CanLII dans le but de respecter la réglementation en vigueur.

L'allégement réglementaire et administratif

En conformité avec le plan d'action en matière d'allégement réglementaire et administratif adopté par le gouvernement du Québec en août 2004, la Commission reconnaît la nécessité de simplifier les relations qu'elle établit avec les entreprises.

La Loi sur l'équité salariale n'oblige pas les employeurs à produire un rapport à la Commission sur l'exercice d'équité salariale réalisé dans leur entreprise. Toutefois, la Commission peut demander des renseignements ou des documents aux entreprises lorsqu'elle le juge nécessaire. Dans ce cas, la Commission n'exige que ce qui est indispensable.

Afin de soutenir les entreprises dans la réalisation de leur exercice d'équité salariale, la Commission offre une assistance spécialisée, un service de conciliation et des formations sur mesure. De plus, elle met à la disposition des employeurs des outils informatiques accessibles sur son site Internet et particulièrement le *Progiciel pour réaliser l'équité salariale*, une méthode d'évaluation des emplois et une grille de calcul rétroactif.

Dans un souci de communiquer avec sa clientèle dans un langage toujours plus clair et simplifié, la Commission révise ses publications afin de favoriser l'implantation et le maintien de l'équité salariale au Québec.

Enfin, le développement d'un premier programme de formation en ligne devrait, dans un avenir rapproché, permettre aux entreprises de bien comprendre leurs obligations pour réaliser et maintenir l'équité salariale sans avoir à se déplacer et au moment où leur disponibilité le leur permet.

Le gouvernement en ligne

La Commission contribue activement au développement du gouvernement en ligne comme le préconise le *Plan de modernisation 2004-2007* du gouvernement du Québec. L'accélération du déploiement de l'information et des services offerts par voie électronique pour ses clientèles et ses partenaires est un enjeu central pour la Commission, qui fait appel à l'esprit innovateur et à la créativité de tout son personnel. Trouver de nouvelles façons de rendre les services plus accessibles, plus faciles à utiliser et plus efficaces fait partie des priorités de la Commission. La performance du site Internet est tributaire d'une information de qualité, de l'accessibilité des publications et des outils et d'une mise à jour régulière.

C'est d'ailleurs dans cet esprit que la Commission met en place une nouvelle structure pour faciliter la gestion et la mise à jour de son site Internet.

La politique linguistique

Conformément aux obligations prescrites par la Charte de la langue française, la politique linguistique de la Commission a été adoptée le 18 octobre 2004 à la suite de l'avis favorable émis par l'Office de la langue française. Depuis, la Commission veille avec rigueur à l'application de cette politique et au respect des règles prévues par la Charte. Elle s'assure que la politique est accessible à tout le personnel, notamment lors de l'accueil de nouvelles recrues.

De façon à promouvoir la présence et la maîtrise du français au sein de la Commission, des rappels sont effectués sur une base hebdomadaire dans le bulletin électronique de la Commission sous le titre *Le français est de bonne humeur*.

En complément de sa politique linguistique, la Commission a adopté, en 2006, une politique de rédaction non sexiste dont l'objectif est de faire connaître au personnel de la Commission un ensemble de règles permettant d'assurer une représentation juste des genres par une formulation épicène. À cet égard, *Avoir bon genre à l'écrit: guide de rédaction épicène* (2006), de l'Office québécois de la langue française, constitue un ouvrage de référence largement utilisé par la Commission.

L'éthique et la déontologie

En conformité avec le Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics¹² en vigueur depuis le 1^{er} septembre 1998, la Commission a adopté, le 17 mars 1999, le Code d'éthique et de déontologie des membres de la Commission de l'équité salariale. Ce code vise à promouvoir la confiance du public dans l'intégrité et l'impartialité de la présidente et des commissaires et définit les règles et les valeurs qui guident leurs actions.

À ce jour, aucun manquement ni aucune irrégularité au Code n'ont été relevés. Accessible au public sur le site Internet de la Commission (www.ces.gouv.qc.ca), le texte intégral du Code d'éthique et de déontologie des membres de la Commission est présenté à l'annexe 2 de ce rapport annuel.

L'accès à l'égalité en emploi

En vertu de la Loi sur la fonction publique¹³, les ministères et les organismes gouvernementaux doivent rendre compte des résultats obtenus par rapport aux objectifs d'un programme d'accès à l'égalité pour des groupes cibles ou d'un plan d'embauche pour les personnes handicapées. L'objectif consiste à atteindre un taux d'embauche annuel de 25 % de membres de communautés culturelles, d'anglophones, d'autochtones ou de personnes handicapées dans des postes réguliers, occasionnels, à titre d'étudiantes ou d'étudiants ou de stagiaires.

Au cours de la dernière année, la Commission a procédé à l'embauche d'une personne membre de l'un de ces groupes cibles, ce qui contribue à augmenter le taux de représentativité de ces groupes à 3,6 %, comparativement à l'année 2005-2006 où il était de 1,9 %.

12. QUÉBEC. *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics*, c. M-30, r. 0.1, 1998, Loi sur le ministère du Conseil exécutif, (LRQ, c. M-30, a. 3.0.1 et 3.0.2., 1997, c. 6, a. 1).

13. QUÉBEC. Loi sur la fonction publique, LRQ, c. F-3.1.1.

Développement durable et changements climatiques

Développement durable

Conformément à la politique gouvernementale en matière de développement durable, la Commission de l'équité salariale a désigné une personne qui organise régulièrement des activités d'éducation visant à relever le défi d'une gestion responsable des matières résiduelles.

Au cours de l'année, la Commission a poursuivi l'implantation du programme de gestion des matières résiduelles *VISEZ juste!*, qui s'applique aux ministères et aux organismes du gouvernement du Québec. Ainsi, la récupération multi matières (plastique, verre, métal) et celle des papiers et du carton est assurée à la Commission.

De plus, la Commission contribue activement à la progression et à l'efficacité de la stratégie d'approvisionnement écologique. Cela s'accomplit sous la responsabilité de la Direction générale des acquisitions (DGACQ) du Centre de services partagés du Québec, qui veille à ce que les acquisitions des ministères et des organismes soient plus respectueuses des dimensions économique, sociale et environnementale du développement durable.

Conformément à la Loi sur le développement durable¹⁴, la Commission a entrepris les travaux pertinents pour la réalisation de son plan d'action de développement durable, qui sera finalisé en 2008-2009.

Changements climatiques

Dans le cadre de la mise en œuvre de la mesure 17 du Plan d'action 2006-2012 sur les changements climatiques qui exige que chaque ministère développe d'ici 2008 un programme visant à réduire les émissions de gaz à effet de serre occasionnées par les déplacements des employés pour se rendre au travail, la Commission de l'équité salariale a modifié sa politique administrative PA 02-01 sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents. Cette politique détermine les critères devant être pris en considération afin d'effectuer un choix plus économique et efficace lors des déplacements et incite le personnel à favoriser le transport en commun et à privilégier le covoiturage.

De plus, l'accessibilité future à une formation en ligne de la Commission de l'équité salariale devrait permettre non seulement de diminuer les déplacements des personnes qui la reçoivent, mais aussi de ceux des responsables de la formation.

L'égalité entre les femmes et les hommes

Conformément à l'objectif 2.3 du plan d'action ministériel 2007-2010 *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*, au cours de l'année 2007-2008, la Commission a contribué à l'atteinte de résultats importants relativement aux actions inscrites. Tout au long du présent rapport, des indicateurs ciblés permettent de mesurer le travail accompli et les résultats obtenus au regard de ces actions et spécifiquement les indicateurs suivants :

27. Intensifier le soutien auprès des entreprises et la vérification afin d'augmenter le taux de conformité à la Loi sur l'équité salariale.

- Orientation stratégique 1, Objectif 1.1.1, Indicateur « Volume des activités auprès des clientèles et des partenaires », p. 21, 22, 23, 24, 25.
- Orientation stratégique 2, Objectif 2.1.2, Indicateur « Progression annuelle du taux des entreprises déclarant avoir terminé leur démarche d'équité salariale », p. 33-34.

28. Promouvoir la Loi sur l'équité salariale auprès des travailleuses vulnérables et développer la gamme des outils de sensibilisation à l'intention des entreprises afin d'enrayer la discrimination salariale fondée sur le sexe.

- Orientation stratégique 1, Objectif 1.1.1, Indicateur « Augmentation de 10 % des demandes provenant des travailleuses non syndiquées d'ici 2008 », p. 22-23.
- En ce qui a trait aux outils de sensibilisation à l'intention des entreprises, la Commission a choisi de reporter la diffusion de nouveaux outils afin qu'ils répondent davantage aux besoins exprimés par les divers groupes représentant notamment les employeurs qui ont déposé des mémoires lors de la consultation générale en commission parlementaire sur le *Rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale* qui s'est tenue les 19, 20 et 26 février 2008.

Les recommandations du Vérificateur général du Québec

Le Vérificateur général du Québec n'a émis aucune recommandation concernant la Commission lors du dépôt de ses récents rapports à l'Assemblé nationale.

ANNEXE 1

LISTE DES PERSONNES ET DES ORGANISMES QUI ONT ÉTÉ ENTENDUS À LA COMMISSION DE L'ÉCONOMIE ET DU TRAVAIL, LES 19, 20 ET 26 FÉVRIER 2008

Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux	016M
Au bas de l'échelle	011M
Barreau du Québec	040M
Centrale des syndicats démocratiques	033M
Centrale des syndicats du Québec	007M
Chicha, Marie-Thérèse, Déom, Esther et Lee-Gosselin, Hélène	005M
Confédération des syndicats nationaux	039M
Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail	025M
Conseil du patronat du Québec	037M
Conseil du statut de la femme	017M
Conseil québécois du commerce de détail	035M
Drakkar & associés	031M
Fédération canadienne de l'entreprise indépendante	030M
Fédération des chambres de commerce du Québec	034M
Fédération des femmes du Québec	038M
Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec	042M
Mouvement des caisses Desjardins	029M
Ordre des CRHA et CRIA du Québec	026M
Ressources humaines dans l'entreprise RHDE inc.	006M
Syndicat canadien de la fonction publique	036M
Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec	020M
Syndicat professionnel des diététistes et nutritionnistes du Québec et Association des nutritionnistes du Québec	027M
Union des municipalités du Québec	043M

ANNEXE 2

CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DES MEMBRES DE LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

PRÉAMBULE

L'adoption du Code d'éthique et de déontologie des membres de la Commission de l'équité salariale exprime l'adhésion de chacun d'eux aux normes d'éthique et de déontologie établies aux articles 80 et 86 de la Loi sur l'équité salariale (L.R.Q., c. E-12.001) et au Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics édicté par le Décret numéro 824-98 adopté le 17 juin 1998.

1. Le présent code a pour objet de promouvoir la confiance du public dans l'intégrité et l'impartialité des membres de la Commission en privilégiant des normes élevées de conduite.
2. Les membres de la Commission doivent s'occuper exclusivement des devoirs de leurs fonctions et les exercer à plein temps.
3. Un membre de la Commission est tenu d'exercer ses fonctions dans le respect des principes d'éthique et des règles de déontologie prévus par la loi, le Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics et le présent code. En cas de divergence, les principes et les règles les plus exigeants s'appliquent.

Il doit en cas de doute, agir selon l'esprit de ces principes et de ces règles. Il doit de plus organiser ses affaires personnelles de telle sorte qu'elles ne puissent nuire à l'exercice de ses fonctions.

4. Un membre remplit son rôle avec rigueur, probité et dignité, dans la tradition d'accessibilité et de célérité attendue du public.
5. Un membre est tenu à la discrétion sur ce dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et est tenu, à tout moment, de respecter le caractère confidentiel de l'information ainsi reçue.
6. Un membre doit, dans l'exercice de ses fonctions, prendre ses décisions indépendamment de toutes considérations politiques partisanes.

Dans la manifestation publique de ses opinions politiques, un membre doit faire preuve de réserve.

7. Nul membre ne peut, sous peine de déchéance de sa charge, avoir un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association qui met en conflit son intérêt personnel et celui de la Commission.

Toutefois, cette déchéance n'a pas lieu si cet intérêt lui échoit par succession ou par donation pourvu qu'il y renonce ou en dispose avec diligence.

8. Un membre doit éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et les obligations de ses fonctions.

L'expression "situation de conflit d'intérêts" vise une situation dans laquelle un membre de la Commission a un intérêt privé ou personnel suffisant dans un organisme, une entreprise ou une association qui pourrait influencer ou sembler influencer l'exercice de ses fonctions officielles.

Il y a conflit d'intérêts notamment lorsque:

- le membre peut, eu égard à une situation donnée, en retirer des bénéfices financiers personnels;
- le membre peut utiliser son pouvoir de décision ou son influence à l'avantage de groupes ou de personnes avec qui il a des liens d'affaires, d'amitié ou de parenté;
- le membre peut utiliser à son profit personnel les informations auxquelles il a un accès privilégié en raison de ses fonctions.

- 9.** Le membre doit dénoncer tout intérêt direct ou indirect qu'il a dans un organisme, une entreprise ou une association susceptible de le placer dans une situation de conflit d'intérêts, ainsi que les droits qu'il peut faire valoir contre la Commission, en indiquant, le cas échéant, leur nature et leur valeur.

Le membre doit, dans les trente jours de son entrée en fonctions, compléter le formulaire de Déclaration d'intérêts mis à sa disposition par la Commission. Il doit également de sa propre initiative compléter de nouveau un tel formulaire si une nouvelle situation identifiée au premier alinéa est survenue depuis sa dernière déclaration.

La Commission doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la confidentialité des informations fournies en application du présent article.

- 10.** Un membre s'abstient de prendre part aux délibérations de la Commission sur tout sujet où sa partialité pourrait être mise en doute notamment par:

- a) la représentation faite par la firme, le cabinet ou le bureau dont ce membre fait partie ou dont il a fait partie au cours des deux années précédentes;
- b) l'exercice d'activités professionnelles auprès de toute personne visée ou concernée par le sujet au cours des deux années précédentes;
- c) l'existence de relations privilégiées avec l'une des personnes visées ou concernées par le sujet ou avec son procureur au cours des deux années précédentes;
- d) une prise de position publique se rapportant directement au sujet.

- 11.** Un membre ne doit pas confondre les biens de la Commission avec les siens et ne peut les utiliser à son profit ou au profit de tiers.

- 12.** Un membre ne peut utiliser à son profit ou au profit de tiers l'information obtenue dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

- 13.** Un membre ne peut accepter aucun cadeau, marque d'hospitalité ou autre avantage que ceux d'usage et d'une valeur modeste.

Tout autre cadeau, marque d'hospitalité ou avantage reçu doit être retourné au donateur ou à l'État.

- 14.** Un membre ne peut, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour lui-même ou pour un tiers.

- 15.** Un membre doit, dans la prise de décision, éviter de se laisser influencer par des offres d'emploi.

- 16.** Un ex-membre qui a cessé d'exercer ses fonctions doit se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures au service de la Commission.

Il ne doit pas divulguer une information confidentielle qu'il a obtenue, ni donner à quiconque des conseils fondés sur de l'information non disponible au public concernant la Commission ou un autre organisme ou entreprise avec lequel il avait des rapports directs importants au cours de l'année qui a précédé la fin de son mandat.

Il lui est interdit, dans l'année qui suit la fin de ses fonctions, d'agir au nom ou pour le compte d'autrui relativement à une procédure, à une négociation ou à une autre opération à laquelle la Commission est partie et sur laquelle il détient de l'information non disponible au public.

Les membres de la Commission ne peuvent traiter, dans les circonstances qui sont prévues au troisième alinéa du présent article, avec l'ex-membre qui y est visé dans l'année où celui-ci a quitté ses fonctions.

- 17.** Le Président de la Commission doit s'assurer du respect des principes d'éthique et des règles de déontologie par les membres de la Commission.
- 18.** La Commission doit rendre le présent code accessible au public et le publier dans son rapport annuel.
- 19.** Le rapport annuel de la Commission doit en outre faire état du nombre de cas traités et de leur suivi, des manquements constatés au cours de l'année par les instances disciplinaires, de leur décision et des sanctions imposées par l'autorité compétente ainsi que du nom des membres révoqués ou suspendus au cours de l'année.
- 20.** Les membres en fonction à la date de l'entrée en vigueur du présent code, doivent, dans les trente jours de cette date, compléter le formulaire de Déclaration d'intérêts mentionné au deuxième alinéa de l'article 9.
- 21.** Le présent code entre en vigueur le jour de son adoption par la Commission.





*Commission
de l'équité salariale*

Québec

